UNIVERSIDAD ESTATAL DEBOLIVAR

DIRECCIÓN DE GESTIÓN ACADÉMICA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Trabajo de Integración Curricular Previo a la Obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República

TÍTULO

"LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS PERSONAS MIGRANTES DE LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE EL PERIODO 2020-2021"

AUTOR

KENLLYA DAYANA NUÑEZ APUNTE

TUTOR

DR. LUIS ALFONSO BONILLA

SEPTIEMBRE 2022

GUARANDA – ECUADOR

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Yo Dr. **LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, en mi calidad de tutor del Proyecto de investigación; designado por disposición del Honorable Consejo, bajo juramento CERTIFICO, que la Srta. **KENLLYA DAYANA NÚÑEZ APUNTE**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas Carrera de Derecho ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: **"LA VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS PERSONAS MIGRANTES DE LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE EL PERIODO 2020-2021",** habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constando el mismo de la autoría del egresado por lo cual doy fé y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad facultando al interesado a hacer uso de la presente en los trámites referentes a su titulación, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del respectivo jurado.

Tutor

Dr. Luis Alfonso Bonilla

II. DECLARACIÓN DE AUTORÍA

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **KENLLYA DAYANA NÚÑEZ APUNTE**, portador de la cédula No. **0202143210**, egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación con el tema: **"LA VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS PERSONAS MIGRANTES DE LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE EL PERIODO 2020-2021"**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor: **Dr. LUIS ALFONSO BONILLA** docente de la carrera señalada, por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento, se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Autor

Kenllya Dayana Nuñez Apunte

Notaría Tercera del Cantón Guaranda
Msc.Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

Fio

N° ESCRITURA 20220201003P01756

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

KENLLYA DAYANA NUÑEZ APUNTE

INDETERMINADA

DI: 2 COPIAS L.L.

Factura: 001-001-000011914

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día uno de septiembre del dos mil veintidós, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparecen: el señor KENLLYA DAYANA NUÑEZ APUNTE soltera, domiciliada en el Barrio El Chorro de la parroquia Guanujo del Cantón Guaranda, celular 0999260072, correo electrónico es apuntedayana@yahoo.com por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidos por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguientes "Previo a la obtención del Titulo de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS PERSONAS MIGRANTES DE LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE EL PERIODO 2020 - 2021", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor". Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

KENLLYA DAYANA NUÑEZ APUNTE
C.C. 0202143210

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

III. DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de integración curricular, a mis padres, quienes me han inculcado que la educación es la mejor herencia que pueden dar los padres a sus hijos; ellos han sido mi ejemplo, motivación y pilar fundamental para la culminación de la prestigiosa carrera de Derecho, sin su apoyo y persistencia diaria, no hubiera logrado esta meta académica.

De la misma manera, dedico este esfuerzo académico a mis hermanos, quienes creyeron ciegamente en mí y en mis capacidades, han sido mi soporte durante estos 5 años de estudio en la Universidad Estatal de Bolívar.

Kenllya Núñez

IV. AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento primeramente es a Dios, por permitirme culminar mi carrera Universitaria, por la salud y vida que me ha brindado para cumplir uno de mis sueños tan anhelados, el ser profesional.

Un agradecimiento eterno a mis docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, quienes constantemente contribuyeron en este proceso de formación universitaria, un honor haber aprendido sus enseñanzas, gracias por impartir sus conocimientos académicos que en un futuro los pondré en práctica.

Un profundo agradecimiento al Dr. Luis Alfonso Bonilla, tutor del proyecto de investigación y principal colaborador en este proceso, quién con su paciencia, dedicación, conocimiento y experiencia, permitió el desarrollo y culminación de este trabajo investigativo.

V. ÍNDICE

II. DECLARACIÓN DE AUTORÍA 3

III. DEDICATORIA 5

IV. AGRADECIMIENTO 6

V. ÍNDICE 7

Capítulo I: Problema 11

1. Título 11

1.1 Resumen 11

1.2 Introducción 15

1.3 Planteamiento del Problema 16

1.4 Formulación del problema 18

1.5 Hipótesis 18

1.6 Variables 18

1.6.1 Variable Independiente 18

1.6.2 Variable Dependiente 19

1.7. Objetivos 19

1.7.1 Objetivo General 19

1.7.2 Objetivos Específicos 19

1.8 Justificación 19

Capítulo II – Marco Teórico 21

2. Marco Teórico 21

Estado del Arte 21

Definiciones 22

Protección a los migrantes 25

No discriminación en el reconocimiento de los derechos del migrante 27

Derechos laborales 30

Afectaciones Jurídicas 35

Afectaciones jurídicas penales por la falta de afiliación al IESS 37

Condiciones laborales de los trabajadores 39

Irrenunciabilidad de derechos laborales 50

2.1 Marco Histórico 50

2.2 Marco Legal 53

Acuerdo Ministerial 61

Proceso judicial 62

Capítulo III – Metodología 66

3. Método de la Investigación 66

3.1 Tipo de Investigación (Metodología) 67

3.2 Técnicas e instrumentos de investigación 68

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión 69

3.4 Población y muestra 69

3.5 Localización geográfica del estudio 70

Capítulo IV – Resultados y Discusión 71

4.1 Resultados 71

4.2. Discusión 87

Capítulo V 91

5.1. Conclusiones 91

5.2. Recomendaciones 93

Bibliografía 95

Anexos 98

Anexo I.- Encuesta realizada a los trabajadores migrantes 98

Anexo II.- Encuesta realizada a los empleadores guarandeños 99

Anexo III.- Aplicación de Instrumentos de recolección de datos 100

Anexo IV. Evidencia de tutorías 102

Índice de resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores migrantes

Tabla 1 ..... *71*

Tabla 2 ..... *72*

Tabla 3 ..... *73*

Tabla 4 ..... *74*

Tabla 5 ..... *75*

Tabla 6 76

Índice de gráficos de resultados de la encuesta realizada a los trabajadores migrantes

Gráfico 1 ..... *71*

Gráfico 2 ..... *72*

Gráfico 3 ..... *73*

Gráfico 4 ..... *74*

Gráfico 5 ..... *75*

Gráfico 6 77

Índice de resultados de las encuestas realizadas a empleadores

Tabla 1..... *79*

Tabla 2..... *80*

Tabla 3..... *81*

Tabla 4..... *82*

Tabla 5..... *84*

Índice de gráficos de resultados de las encuestas realizadas a empleadores

Gráfico 1..... *79*

Gráfico 2..... *80*

Gráfico 3..... *81*

Gráfico 4..... *83*

Gráfico 5..... 84

Capítulo I: Problema

1. Título

La vulneración de los derechos laborales en las personas migrantes de la ciudad de Guaranda durante el periodo 2020-2021.

1.1 Resumen

Ecuador desde varios años atrás, ha sido lugar de acogida para ciudadanos extranjeros, a inicios del año 2020 se ha incrementado el ingreso de personas migrantes a nuestro país, principalmente migrantes de nacionalidad venezolana que huyen de la crisis económica de su país natal Venezuela. Según las estadísticas de ACNUR 5.4 millones de personas han salido de Venezuela y en Ecuador hay 523 mil venezolanos. La Organización Internacional del trabajo (OIT) indica que el desempleo y el aumento de la pobreza han inducido a que los trabajadores de varios países busquen trabajo en el extranjero, especialmente en países hermanos como Perú, Ecuador y Colombia.

Por otro lado, con la crisis económica y laboral que actualmente nuestro país se encuentra atravesando y al existir mayor movilización de ciudadanos extranjeros, se ha incrementado la contratación de trabajadores migrantes, tomando en consideración que bajo la aceptación de la contratación existe renuncia de derechos laborales, en este caso los empleadores ecuatorianos no garantizan a los trabajadores migrantes buenas condiciones laborales, contando con una remuneración mínima, falta de afiliación a la seguridad social conforme lo consagra la Constitución de la República del Ecuador.

Los trabajadores migrantes, en su mayoría son personas indocumentadas que a pesar de su condición migratoria, nuestra Constitución del Ecuador garantiza el goce de derechos fundamentales, inherentes e innatos, que no pueden ser suprimidos, eliminados, ni limitados por cualquier empleador, sin embargo, la realidad es otra los derechos laborales de los trabajadores migrantes son vulnerados por el mismo hecho se ser migrantes y encontrarse en una situación de necesidad, inclusive son víctimas de xenofobia y discriminación, al divulgar información respecto a su nacionalidad causando rechazo, prejuicios en contra de los ciudadanos migrantes.

Respecto a la remuneración de los migrantes, la aceptación de esta condición es aceptada por el trabajador migrante, cabe señalar que legalmente la retribución económica no debe ser menor al Salario Básico Unificado, esto es $425,00 (cuatrocientos veinte y cinco dólares americanos), pero como lo había mencionado anteriormente existe renuncia de derechos, pese a que el Código de Trabajo señala que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Indudablemente existe aprovechamiento de la circunstancia migratoria para recibir una remuneración inferior a la determinada por la ley, incluso el trabajador migrante acepta dichas condiciones, puesto que la retribución económica es mayor a la que percibían en su país de origen. Así mismo, muchos trabajadores migrantes no gozan de los beneficios de ley como el décimo tercer y cuarto sueldo, vacaciones, horas extra estipulados en el Código de Trabajo.

Por ello, el objeto del presente trabajo de investigación está orientado a determinar las diversas vulneraciones laborales que sufren los trabajadores migrantes y las afectaciones jurídicas que conllevan dichas vulneraciones, a pesar que en nuestro país se protege a todos los ciudadanos ecuatorianos y extranjeros que viven y se radican en el Ecuador.

La investigación se realizará en base al análisis doctrinario, jurídico, bibliográfico a través del método analítico y descriptivo, permitiendo determinar jurídicamente las posibles afectaciones y vulneraciones de derechos laborales de los trabajadores migrantes en la ciudad de Guaranda, también se aplicarán encuestas y entrevistas como herramientas de investigación para la recolección de datos.

Palabras clave: migrante/ trabajador/ empleador/ derechos laborales/ seguridad social/ vulneración.

ABSTRACT

Ecuador for several years, has been a place of welcome for foreign citizens, at the beginning of the year 2020 the entry of migrants to our country has increased, mainly migrants of Venezuelan nationality fleeing the economic crisis in their native country Venezuela. According to UNHCR statistics, 5.4 million people have left Venezuela and in Ecuador there are 523 thousand Venezuelans. The International Labor Organization (ILO) indicates that unemployment and the increase in poverty have led workers from several countries to seek work abroad, especially in sister countries such as Peru, Ecuador and Colombia.

On the other hand, with the economic and labor crisis that our country is currently going through and the greater mobilization of foreign citizens, the hiring of migrant workers has increased, taking into consideration that under the acceptance of the hiring there is a waiver of labor rights. , in this case, Ecuadorian employers do not guarantee migrant workers good working conditions, with a minimum wage, lack of affiliation to social security as enshrined in the Constitution of the Republic of Ecuador.

Migrant workers, for the most part, are undocumented persons who, despite their migratory status, our Constitution of Ecuador guarantees the enjoyment of fundamental, inherent and innate rights, which cannot be suppressed, eliminated, or limited by any employer, however, The reality is different, the labor rights of migrant workers are violated by the very fact that they are migrants and find themselves in a situation of need, they are even victims of xenophobia and discrimination, by disclosing information regarding their nationality, causing rejection, prejudice against migrant citizens.

Regarding the remuneration of migrants, the acceptance of this condition is accepted by the migrant worker, it should be noted that legally the economic remuneration must not be less than the Unified Basic Salary, that is $425.00 (four hundred twenty-five US dollars), but as I had mentioned before, there is a waiver of rights, despite the fact that the Labor Code states that the rights of workers are inalienable. Undoubtedly there is taking advantage of the migratory circumstance to receive a remuneration lower than that determined by law, even the migrant worker accepts these conditions, since the economic

remuneration is greater than what they received in their country of origin. Likewise, many migrant workers do not enjoy the benefits of the law such as the thirteenth and fourth salary, vacations, overtime stipulated in the Labor Code.

Therefore, the purpose of this research work is aimed at determining the various labor violations suffered by migrant workers and the legal effects that these violations entail, despite the fact that in our country all Ecuadorian and foreign citizens who live and they reside in Ecuador.

The investigation will be carried out based on the doctrinal, legal, bibliographical analysis through the analytical and descriptive method, allowing to legally determine the possible effects and violations of labor rights of migrant workers in the city of Guaranda, surveys and interviews will also be applied as tools research for data collection.

Keywords: migrant / worker / employer / labor rights / social security / violation.

1.2 Introducción

La migración es un fenómeno internacional, miles de migrantes salen de su país de origen a fin de obtener mejores condiciones de vida y acceder a una oportunidad laboral, por ello la migración laboral ha ido en aumento durante los últimos años, ocasionando vulneración de derechos laborales de los ciudadanos extranjeros, debido a su condición de vulnerabilidad, lo que provoca que empleadores ecuatorianos abusen y exploten laboralmente a los trabajadores migrantes.

Inclusive por motivo de su condición irregular migratoria, los trabajadores migrantes son obligados a renunciar o rechazar ciertos derechos laborales, amparados constitucionalmente en la legislación nacional, según la carta magna en el artículo 326, numeral 2 señala que los derechos laborales se caracterizan por ser "irrenunciables", aprovechando la necesidad económica de los ciudadanos migrantes para acceder a una oportunidad laboral, por lo cual, con el desarrollo del presente trabajo investigativo se analizará las diferentes condiciones laborales que están sometidos los trabajadores migrantes que prestan sus servicios en la ciudad de Guaranda; se identificará los derechos laborales consagrados en la normativa nacional e internacional; también se determinarán las consecuencias jurídicas acarreadas por la vulneración de derechos laborales; así mismo se investigará las diferentes afecciones originadas por la falta de afiliación a los trabajadores migrantes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El lugar donde se centra la problemática y se focaliza el estudio de la investigación es en la ciudad de Guaranda, donde se ha evidenciado personas migrantes, especialmente de nacionalidad venezolana, que buscan oportunidades laborales. Es importante mencionar que el incremento de trabajadores migrantes en locales comerciales de la ciudad, disminuye a los ciudadanos guarandeños la posibilidad de conseguir una oportunidad laboral, ya que los trabajadores extranjeros son considerados como mano de obra barata que reciben una remuneración menor al Salario Básico Unificado.

Los objetivos que se plantean en el trabajo de integración curricular se cumple utilizando diferentes métodos de investigación, con la aplicación instrumentos de recolección de información, dirigida a empleadores ecuatorianos y trabajadores migrantes

de la ciudad de Guaranda, para poder corroborar sí la contratación de trabajadores migrantes vulnera los derechos laborales de los trabajadores migrantes.

El trabajo investigativo se divide en cinco capítulos, conforme lo estipula el Manual de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Estatal de Bolívar, además específica los lineamientos, directrices y formatos a utilizar a fin que se desarrolle satisfactoriamente el trabajo de integración curricular.

1.3 Planteamiento del Problema

La Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo II, menciona los derechos del buen vivir, por ello en la sección octava de la norma indicada, específicamente en el artículo 33, se refiere al trabajo como;

> Un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad y una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Así mismo en el artículo 34 de la norma suprema ecuatoriana, establece que la seguridad social "es un derecho irrenunciable de todas las personas y será deber y responsabilidad primordial del Estado" (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Por otra parte, la seguridad social se regirá bajo ciertos principios como solidaridad, obligatoriedad, subsidiaridad entre otros establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en la Ley de Seguridad Social. La misma norma constitucional, garantiza el derecho a la seguridad social a las personas que realizan un trabajo no remunerado en los hogares, toda forma de trabajo autónomo. El Código de Trabajo ecuatoriano en el artículo 2 indica "El trabajo es un derecho de todas las personas, ninguna persona puede ser obligada a realizar trabajos gratuitos o trabajos sin remuneración" (Asamblea Nacional , 2005).

En base a lo mencionado, el Ecuador es un país amparado en una norma suprema como es la Constitución de la República del Ecuador, garante de derechos y suscritor de

varios tratados internacionales, cuya norma protege estrictamente los derechos de todas las personas que viven en territorio ecuatoriano, sin embargo ante las diversas situaciones que ha pasado nuestro país, debido a los grandes flujos migratorios y al Covid-19 la realidad es diferente, existen condiciones en el ámbito laboral y seguridad social que no se enmarcan en lo estipulado en la ley.

El problema jurídico formulado en la presente investigación, se fundamenta en que a los trabajadores migrantes se les ha vulnerado los derechos laborales, por cuanto, no perciben un salario justo, no gozan de vacaciones, no les han pagado los beneficios de ley establecidos en el Código de Trabajo, se les ha vulnerado el derecho a la seguridad social e incluso, los trabajadores migrantes han sufrido explotación laboral por parte de los empleadores, afectando directamente la vida del trabajador y su entorno familiar. Ante esta problemática se presume que los empleadores desconocen la normativa ecuatoriana.

La migración es un problema socio- jurídico que viene arrastrando nuestro país desde años atrás, así mismo, respecto de la situación migratoria de los ciudadanos extranjeros, existe un problema relacionado con la oferta laboral, se ha puesto en riesgo las plazas o puestos de trabajo que pueden ser ocupados por los ciudadanos ecuatorianos. Ante aquella problemática jurídica se considera importante investigar el tema propuesto, por lo que, los empleadores ecuatorianos ven una oportunidad para contratar una mano de obra barata, con una remuneración menor al Salario Básico Unificado establecido en el territorio ecuatoriano, además se ha considerado que ante la urgente necesidad económica, los ciudadanos extranjeros aceptan recibir una remuneración mínima que está por debajo de lo estipulado por la ley, presenciando la vulneración de su derecho a recibir una remuneración justa y ser beneficiario de la seguridad social. Evidentemente los factores inciden negativamente en la calidad de vida de los trabajadores, ya que han causado precarización laboral, explotación laboral y renuncia de ciertos derechos laborales.

Es evidente que la condición de las personas migrantes en condición irregular, restringe directamente las posibilidades de conseguir un empleo adecuado. La irregularidad hace vulnerables a estos grupos que son víctimas de xenofobia,

discriminación, explotación laboral, que por ser indocumentado aceptan empleos irregulares que están sujetos a vulneración de los derechos laborales.

El problema formulado en la presente investigación, radica en que el empleador guarandeño al contratar trabajadores migrantes, transgrede derechos laborales consagrados en la norma legal vigente como es la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Ley de Seguridad Social, convenios y tratados Internacionales, pero existen varias preguntas como ¿Por qué el empleador contrata a trabajadores migrantes?, ¿En qué condiciones laboran los trabajadores migrantes?, ¿Qué derechos laborales han sido vulnerados?, ¿Sí existe o no desconocimiento de normativa laboral por parte de los empleadores?, ¿Existe normativa nacional e internacional que protejan a los migrantes?; a todas aquellas preguntas específicas se darán una respuesta al concluir el presente trabajo de investigación.

1.4 Formulación del problema

El problema formulado en la presente investigación radica en que el empleador al contratar trabajadores migrantes, vulnera los derechos laborales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, convenios y tratados Internacionales.

1.5 Hipótesis

La hipótesis que se ha formulado, en base a la problemática planteada es corroborada o refutada mediante las diversas técnicas y métodos que posteriormente se mencionará en el trabajo investigativo. La hipótesis sujeta a comprobación es la siguiente:

¿La contratación de trabajadores migrantes acarrea vulneración de los derechos laborales consagrados en nuestra normativa legal ecuatoriana?

1.6 Variables

1.6.1 Variable Independiente

La contratación de trabajadores migrantes

1.6.2 Variable Dependiente

Acarrea vulneración de los derechos laborales consagrados en nuestra normativa legal ecuatoriana.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Analizar las diferentes condiciones laborales a que están sometidos, los trabajadores migrantes radicados en la ciudad de Guaranda.

1.7.2 Objetivos Específicos

1. Identificar en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, los derechos laborales que poseen los trabajadores migrantes.

2. Determinar las consecuencias jurídicas que acarrea la trasgresión de derechos laborales por parte del empleador.

3. Demostrar el nivel de desconocimiento de normativa laboral, por parte de los empleadores en la contratación laboral.

4. Detallar las afectaciones originadas por la falta de afiliación del trabajador migrante al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

1.8 Justificación

El presente trabajo de investigación curricular se realizará porqué evidentemente se puede observar que en la ciudad de Guaranda y en las demás provincias del Ecuador, existe gran cantidad de personas migrantes que realizan cualquier actividad a cambio de una remuneración económica, por ello, se ha visto la necesidad de realizar este trabajo investigativo, puesto que la situación de los trabajadores migrantes ha sido de preocupación para las autoridades nacionales e internacionales, ya que se ha demostrado a través de diversas condiciones laborales transgresión de derechos tanto constituciones como laborales.

Se considera de gran importancia realizar este proyecto investigativo, debido a que los trabajadores migrantes en sus trabajos suelen enfrentarse a dificultades y diversos abusos a sus derechos humanos y laborales, que en muchas ocasiones son obligados a renunciar de sus derechos, sin tomar en consideración que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, ninguno de los intervinientes de la relación laboral puede renunciar sus derechos.

Para realizar este proyecto, se cuenta con ciertos informes realizados por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas en colaboración con la Universidad Andina Simón Bolívar, manuales realizados por la Organización Internacional para las Migraciones y otros estudios nacionales e internacionales pertenecientes a la Organización de las Naciones Unidas.

Por otro lado, el fin del presente proyecto será difundir el trabajo investigativo, para que en el futuro se pueda detener las diversas transgresiones que enfrentan los trabajadores migrantes, que por su propia condición irregular son susceptibles de vulneración de sus derechos por parte de los empleadores, quienes a sabiendas de su condición migratoria deciden contratar a personas migrantes, mismas que han sido víctimas de abusos y explotación laboral. Inclusive los trabajadores migrantes radicados en la ciudad de Guaranda están sujetos a la aceptación de condiciones laborales contrarias a lo enmarcado en la ley laboral.

La motivación para realizar esta investigación, son todas aquellas circunstancias y condiciones laborales perjudiciales para el trabajador migrante, a consecuencia de la aceptación voluntaria, a fin que el empleador ecuatoriano pueda dar prioridad y contratar una mano de obra barata, muchas veces los empleados migrantes no se atreven a rebelarse contra las condiciones impuestas por el empleador.

Capítulo II – Marco Teórico

2. Marco Teórico

Estado del Arte

En el repositorio de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, y en otras universidades a nivel nacional e internacional, se puede verificar que no existen trabajos de titulación con el mismo tema del presente trabajo investigativo. Cabe recalcar que mediante una búsqueda en los diferentes sitios web académicos, se ha obtenido un trabajo de titulación enmarcando como tema "los trabajadores migrantes" además existen varios informes realizados por organizaciones, entre los más destacados a nivel macro se encuentran:

El análisis denominado situación de Derechos Humanos de Migrantes de Venezuela en Ecuador, elaborado por el Abg. David Castillo Aguirre con el apoyo de Migración y el Departamento de Estados de Gobierno de los Estados Unidos, en Agosto del 2020, mismo que concluye:

> Ecuador es uno de los mayores receptores de la migración venezolana en Suramérica, según datos oficiales el saldo migratorio es de 366.130 personas del año 2010 a Diciembre del 2019. Por otra parte, permitió ubicar 9 derechos, entre ellos que principalmente son afectados en el proyecto migratorio venezolano son: salud y protección social, educación, acceso a la justicia, identidad, trabajo, igualdad y no discriminación. (Castillo, Suarez , & Mera, 2020)

El trabajo de titulación realizado por Analía Miranda, estudiante de la Universidad Nacional del Chimborazo, se ha enmarcado en un solo grupo de población, siendo el título: "El Trabajador migratorio indocumentado" realizado en la ciudad de Riobamba, haciendo énfasis en el trabajador indocumentado, éste estudio concluye:

> Los trabajadores migrantes indocumentados que se encuentran en el Ecuador, si gozan de derechos laborales y constitucionales, debido a que si existe legislación general constitucional que los protege contra todos los criterios de discriminación, además de las garantías básicas de nacionales y extranjeras. Sin embargo, en la práctica el Ministerio de

> Trabajo tiene registro de demandas y denuncias realizadas por los trabajadores migratorios indocumentados. (Miranda, 2019)

Además, en el trabajo investigativo concluye:

> Realizar una reforma a la ley Orgánica de Movilidad Humana porque existen normas que interfieren con la norma constitucional, además debe existir más facilidades para obtención, renovación del permiso de residencia, y finalmente se tipifique en el Código de Trabajo una norma que prohíba y sancione el abuso y explotación laboral de los trabajadores migratorios. (Miranda, 2019)

Así mismo, Martha Cecilia Araque, en el año 2014 presenta el trabajo de titulación en la Universidad de las Américas, previo a la obtención del Título de Abogada, titulado "Explotación laboral consentida de ciudadanos peruanos indocumentados que laboran en el sector minero del Sur del Ecuador" misma que concluye lo siguiente: "La parte empleadora al aprovecharse de la condición de indocumentado lo contrata con el fin de ahorrarse costos de mano de obra" (Araque, 2014, pág. 20).

Incluso menciona que "El consentimiento del trabajador peruano está viciado por su situación de estado de necesidad, que le obliga aceptar condiciones que son desfavorables en comparación a trabajadores ecuatorianos. Estas condiciones hacen que consienta la renuncia a sus derechos" (Araque, 2014).

De lo plasmado en líneas anteriores, se puede evidenciar que no existen trabajos de titulación que se investigue y se enmarquen en la vulneración de los derechos laborales en las personas migrantes de la ciudad de Guaranda, durante el periodo 2020-2021, por lo cual, el presente trabajo está orientado a descubrir e investigar las diversas vulneraciones laborales que los trabajadores migrantes han sido víctimas.

Definiciones

Para una mejor comprensión, es importante realizar un glosario de términos, conceptualizaciones u otros aspectos teóricos, necesarios para el desarrollo de los siguientes capítulos del proyecto de investigación.

Migrar

En el manual regional de derechos humanos de personas migrantes define:

> Emigrar o migrar es el acto de salir de un estado con el propósito de asentarse en otro. Los motivos por los que las personas deciden salir de su país pueden ser muchos: la búsqueda de mejores condiciones de vida, por una oferta de trabajo, para estudiar, para reencontrarse con su familia o por el afán de la aventura de descubrir un lugar nuevo. (Debandi, Fernández , & Patallo, 2017)

Por consiguiente, personas de distintas nacionalidades, como peruanas, colombianas, principalmente los ciudadanos venezolanos dejan su país de origen, su residencia para asentarse temporalmente o de forma definitiva en el Ecuador. En los últimos años debido a la crisis económica a nivel mundial, se ha intensificado el movimiento migratorio, siendo evidentes los motivos por las cuales las personas deciden migrar a otro país.

Migrante

"Se puede entender que migrante es toda persona que migra, dicho en otras palabras, migrante es aquella persona que sale de un estado para establecerse en otro estado, ciudad o pueblo (Reig & Norum, 2020)".

Empleador

Según el diccionario jurídico de María Laura Valletta empleador es el "Individuo, sujeto o persona física o jurídica, que da ocupación o trabajo a una o varios individuos, sujetos o personas, en forma de empleados u obreros, y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral" (Valletta, 2007).

Trabajador migrante

La United Nations Global Compact define al trabajador migrante como:

> Una persona que debe participar, participa o ha participado en una actividad remunerada en un estado del que no es nacional, mientras que el trabajo migrante es el trabajo realizado por una persona, o familiar que se han trasladado desde el extranjero. Los

> trabajadores migratorios contribuyen al crecimiento y el desarrollo de país de acogida. Los trabajadores migrantes suelen enfrentarse a dificultades y abusos de sus derechos humanos y laborales en el lugar de trabajo debido a la discriminación contra ellos. (United Nations Global Compact, s.f.)

En consecuencia, de lo indicado el trabajador migrante es aquel sujeto que realiza alguna actividad o labor utilizando su esfuerzo físico o intelectual en un estado al que no pertenecen originalmente, así mismo los trabajadores migrantes se encuentran bajo la subordinación del empleador, lo cual implica la aceptación de diversas condiciones laborales que transgreden derechos.

El trabajador migrante al ser una persona migrante en condición irregular e indocumentada en el Ecuador, se encuentra en situación de vulnerabilidad al conseguir un trabajo digno, lo que provoca vulneración de sus derechos constitucionales, laborales, violentando el empleador la ley laboral nacional.

Tipos de trabajadores

La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares ha clasificado a los trabajadores migrantes de la siguiente manera:

- Documentados

Los trabajadores migrantes documentados o en situación regular son aquellas personas que ha sido autorizados a ingresar, permanecer, y a ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo de conformidad a las leyes del estado de origen y los acuerdos internacionales que ese estado sea parte. (Naciones Unidas Derechos Humanos , 1990)

Es decir, son aquellas personas que tienen una documentación comprobatoria de su legal ingreso al país de Empleo.

- Indocumentados

Serán considerados como trabajadores indocumentados o en situación irregular las personas que no cumplen las condiciones establecidas en el literal a) del artículo 5 de la mencionada Convención. (Naciones Unidas Derechos Humanos , 1990). Es decir, son trabajadores migrantes indocumentados quienes no han sido autorizados a ingresar, ni a ejercer una actividad remunerada.

Derecho laboral

Desde el punto de vista jurídico, el derecho laboral "es un conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el trabajador y el patrón" (Mendoza, 2012).

Protección a los migrantes

Es importante conocer quién es el responsable o ente encargado de la protección de los derechos del migrante, para lo cual se mencionarán los instrumentos internacionales de derechos humanos y normativa nacional ecuatoriana que protegen los derechos de las personas migrantes y trabajadores migrantes.

Derechos del migrante.

Toda persona tiene derechos y libertades, entendiéndose como derecho aquella facultad que tiene el ser humano de poder hacer todo lo que la ley establece o lo que legítimamente pertenece a una persona, con esta acotación la persona migrante al igual que las demás personas también tienen derechos y obligaciones que deben cumplir en cualquier estado que se encuentre el migrante, cabe mencionar que un derecho no es algo que alguien nos otorga, sino algo que nadie nos puede quitar.

El Instituto de Políticas Públicas de Derechos Humanos Mercosur, en el manual Regional resalta que "el derecho a la igualdad y la no discriminación como principios centrales de los derechos humanos"; el primer principio hace referencia e impone a todos los estados garantizar todos los derechos reconocidos y estipulados en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no debe existir discriminación entre los ciudadanos nacionales y los ciudadanos extranjeros, además no debe existir distinciones que afecten a este grupo de personas, ni afectaciones a sus derechos humanos. Los migrantes deben

ser tratados con respeto ya que todos los seres humanos nacemos libres y en igualdad de derechos conforme los menciona la Declaración de Derechos Humanos en su artículo 1 y 2.

Es importante mencionar que debido a la constante discriminación en contra de las personas migrantes, se ha creado un instrumento de derechos humanos denominado La Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer conocida por sus siglas (CEDAW), misma que aplica para todas las mujeres y niñas migrantes, además incluye a las niñas que permanecen en su país de origen y son víctimas de discriminación cuando los padres son migrantes.

La CEDAW contiene varios artículos creados para proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, incluyendo:

- Eliminar los estereotipos para hombres y mujeres
- Suprimir todas las formas de trata, explotación sexual de las mujeres
- La igualdad de derechos con los hombres
- Igualdad de derechos con los hombres en cuanto al empleo (Mercosur - IPPDH, 2020)

Si bien es cierto, los estados tienen el derecho de controlar sus fronteras y reglamentar la migración, pero también es necesario la realización de programas donde se dé a conocer los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes, para así proteger y facilitar el ejercicio de los derechos de la mujer en todo el proceso migratorio. Según la Organización Internacional para las migraciones, menciona que las mujeres deben emprender un viaje seguro y confiable, las redes de trata con fines de explotación sexual utilizan a mujeres migrantes como víctimas, mientras que a los hombres migrantes los utilizan más para la explotación laboral.

Los derechos de los migrantes se ven vulnerados desde que se encuentran migrando, ya que muchos migrantes deciden contratar redes de tráfico ilícito que son grupos de personas que se encargan de trasladar a otro país de forma clandestina e irregular a las personas migrantes, a cambio de una cantidad de dinero. Dando como

consecuencia la entrada ilegal de una persona migrante a otro país y al ser ilegal produce vulneración de los derechos de los migrantes, pues no gozan de un acceso pleno a derechos constitucionales y laborales consagrados en las leyes.

Por otra parte, los traficantes obligan a los migrantes a trabajar sin remuneración, en el caso de las mujeres les obligan a realizar trabajos forzosos, son víctimas de explotación sexual, violencia física, pese a su condición de vulnerabilidad.

No discriminación en el reconocimiento de los derechos del migrante

La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares afirma que los estados partes se comprometerán a respetar y asegurar a todos los trabajadores migrantes que se hallen dentro de su territorio o jurisdicción, los derechos previstos en la presente Convención sin distinción por motivos de sexo, raza, color idioma, religión, opinión política, origen nacional, edad, situación económica o cualquier otra condición, a continuación se detallaran algunos derechos humanos de los trabajadores migratorios.

- Derecho a salir libremente de cualquier estado, incluido su país de origen.
- Derecho a regresar a su país de origen en cualquier momento
- Derecho a la vida de los trabajadores migrantes y de sus familiares
- Ningún trabajador migratorio será sometido a torturas, ni tratos crueles, penas crueles, inhumanas o degradantes.
- Ningún trabajador migrante será víctima de esclavitud
- No se exigirá a los trabajadores realizar trabajos forzosos, ni obligatorios.
- El trabajador migratorio y su familia tendrán iguales derechos que los nacionales.
- Ningún trabajador migrante será encarcelado por el solo hecho de no cumplir con la obligación contractual. Pues en la relación laboral entre el empleador ecuatoriano y el trabajador migrante, la mayoría de patrones no suscriben un contrato de trabajo escrito como lo menciona la ley laboral, por lo cual, el Código de Trabajo en el artículo 8 indica que “el contrato individual de trabajo es un convenio o acuerdo entre las partes”,

> comprometiéndose el trabajador a prestar sus servicios bajo una remuneración establecida en el contrato.

Con ello, se puede comprobar que el actuar del empleador es contraria a la ley laboral, por lo que vulnera los derechos del trabajador migrante al no suscribir un contrato laboral, en consecuencia, el empleador evade las obligaciones, perjudicando de esta manera la estabilidad laboral del trabajador migrante. Según la información del INEC pocos son los empleadores que suscriben un contrato de trabajo en relación de dependencia, pero es importante mencionar que al no suscribir un contrato de trabajo como lo mencionamos en línea anteriores, no se garantiza a los trabajadores una estabilidad laboral, ya que el empleador otorga a los trabajadores migrantes un contrato a prueba, que tiene una duración máxima de noventa días y en el caso del contrato de servicio doméstico el periodo de prueba será máximo de 15 días, según lo estipula el Código de trabajo en el artículo 15, dicho esto al empleador ecuatoriano le conviene suscribir un contrato a prueba con los trabajadores migrantes, para evadir futuras obligaciones.

Discriminación

La discriminación laboral consiste en la distinción del trato y exclusión del empleado por parte del empleador, este problema social crece día a día, los empleadores tratan a sus empleados de manera distinta, por su nacionalidad o condición migratoria, afectando a sus derechos humanos, pese a que todas las personas somos iguales ante la ley y gozarán de los mismos derechos.

La discriminación en el Ecuador se encuentra tipificada como un delito de acción penal pública en el Código Orgánico Integral Penal, con una pena privativa de libertad de 1 a 3 años.

Discriminación Positiva

La discriminación positiva o también llamada acción afirmativa o acción positiva son un conjunto de políticas y prácticas que realiza un gobierno a fin de aumentar la participación de determinados grupos en función de su nacionalidad o género, destacando

que en el Ecuador existe discriminación hacia los trabajadores migrantes. La Corte Nacional a través de sus cuadernos de jurisprudencia laboral, en el año 2014, determina que "el estado Ecuatoriano adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad".

Evidentemente los trabajadoras migrantes se encuentran en situación de desigualdad, por cuanto no reciben un salario justo, no reciben las mismas oportunidades laborales, el trato de exclusión tiene por efecto anular la igualdad de trato entre el empleador y el trabajador. Frente a la discriminación y abuso de los trabajadores y trabajadoras migrantes, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), recomienda a las naciones tomar medidas para asegurar que las mujeres no sean marginadas y sean mal pagadas, logrando una política de discriminación positiva que incluya programas de capacitación para las mujeres en las diferentes áreas de trabajo, previniendo de esta forma la discriminación y abuso de los trabajadores migrantes.

Obligaciones del empleador

En cuanto a las obligaciones que debe cumplir el empleador, la normativa laboral ecuatoriana en el artículo 42 del Código de Trabajo determina las siguientes obligaciones:

- Pagar la cantidad que corresponda respecto a la remuneración del trabajador.
- Tratar a los trabajadores con consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra al trabajador.
- Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando el aviso de entrada dentro de los primeros 15 días y dar aviso de salida, respecto a las modificaciones de sueldos y salarios, accidentes de trabajo y de las enfermedades.

Con ello, se puede determinar que actualmente el empleador incumple con lo estipulado en el Código de Trabajo, respecto a la inscripción de los trabajadores migrantes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, lo cual

no garantiza el acceso al derecho a la salud y el derecho a la seguridad social del trabajador, vulnerándose derechos irrenunciables del trabajador migrante.

En la ley Orgánica de Movilidad Humana, se hace referencia a la igualdad ante la ley y no discriminación, esto quiere decir que todas las personas que se encuentren en movilidad humana y dentro del Ecuador, gozarán de los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y en los Instrumentos Internacionales ratificados por el Ecuador, del mismo modo hace referencia a la prohibición de discriminar, ninguna persona será discriminada por su condición migratoria o su nacionalidad, género, orientación, condición social, cultural o económica.

Derechos laborales

Teniendo en cuenta la convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios, respecto a los derechos laborales estipula que los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que recibe los nacionales del estado de empleo en lo referente a la remuneración y a otras condiciones de trabajo como son:

- Horas extraordinarias
- Horarios de trabajo
- Descanso semanal
- Vacaciones pagadas
- Seguridad Social
- Salud

A más de las mencionadas, existen otras condiciones de trabajo que el empleador conforme la legislación nacional debe tomar en consideración como: la edad mínima de empleo y la restricción del trabajo, cabe mencionar que, en la legislación ecuatoriana, la edad mínima para trabajar y suscribir un contrato de trabajo es de 15 años según el artículo 35 del Código de Trabajo Ecuatoriano, por lo cual el empleador debe respetar la edad mínima para contratar a nacionales y extranjeros. Adicional a ello, es importante mencionar que los estados partes que suscribieron el mencionado convenio sobre la

protección de los derechos de todos los trabajadores, reconocerán el derecho de los trabajadores migratorios a participar en las actividades y reuniones a fin de proteger sus intereses y evitar vulneración a sus derechos.

Por otro lado, es indispensable indagar y plasmar los derechos constitucionales y laborales establecidos en nuestra legislación ecuatoriana, así como las obligaciones del empleador, con la finalidad que el trabajador migratorio conozca sus derechos, de tal manera se pueda evitar las vulneraciones ocasionadas por el empleador y para que el trabajador pueda reclamar sus derechos laborales, mismos que son irrenunciables, detallándose cada uno en lo posterior.

Derechos laborales exclusivos del trabajador

Antes de la creación de la Declaración Universal de Derechos Humanos, ya se han realizado grandes avances en materia laboral, con lo cual se ha conseguido ciertos beneficios y mayor protección para el trabajador, considerado como la parte más débil dentro de la relación laboral empleador – trabajador, lo cual ha servido para que hoy en día el trabajador pueda gozar de derechos, principios y garantías.

En diciembre del año 1948, la ONU (Organización De Las Naciones Unidas), realizó la promulgación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la misma que estipula ciertos derechos relativos a los trabajadores, por lo cual en el artículo 23, inc. 1, señala: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo y a sus condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; así mismo menciona que toda persona tiene derecho sin discriminación alguna al igual salario, toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria" (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Por otra parte, el artículo 24 señala "Toda persona tiene derecho al descanso y al disfrute de su tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo y vacaciones periódicas pagadas" (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

El mencionado instrumento de derechos humanos, reconoce como derecho de todas las personas la remuneración o salario, en este caso debe satisfacer al trabajador de

tal manera que la remuneración pueda asegurar el bienestar de la familia y cubra las necesidades y servicios sociales del trabajador, en este instrumento internacional se considera el derecho al descanso como otro derecho humano fundamental, que protege a la persona laboralmente activa a disfrutar del tiempo libre y de las vacaciones periódicas, mismas que tienen que ser pagadas por la parte empleadora.

El instrumento internacional protege los derechos humanos de todas las personas a nivel mundial, sin distinción de la raza, idioma, religión, etnia, siendo aplicable para todas las personas que habitan en el mundo entero, con igualdad de derechos entre hombres y mujeres, por lo cual se debe exigir un respeto universal y el cumplimiento de los derechos y libertades plasmados en la Declaración Universal de 1948, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas.

El tratadista Calderón, argumenta "Las relaciones laborales y los derechos fundamentales se encuentran ligados. En la práctica esta interrelación comporta un límite para las actuaciones del empleador, el cual en su actuar debe respetar ese cúmulo básico de libertades y garantías que posee el trabajador" (Calderón, 2015, pág. 38). Es decir, el derecho al trabajo indudablemente es un derecho humano fundamental, y en nuestra Constitución de la República del Ecuador es un derecho inherente e intangible del ser humano, por ello todos los empleadores y empleadoras deben respetar y cumplir éste y los demás derechos y garantías que protegen al trabajador ecuatoriano y al trabajador migrante.

La carta magna del Ecuador, denominada Constitución de la República del Ecuador dispone que los derechos del trabajador son irrenunciables, nuestro marco jurídico otorga a los trabajadores ciertos derechos laborales, que por tratarse de derechos de la parte más débil de la relación laboral tienen la característica de ser irrenunciable, esto en relación con el Código de Trabajo que hace mención a los derechos exclusivos del trabajador, por lo cual, en el artículo 40 de la norma legal menciona que el trabajador puede hacer valer los derechos emanados de la suscripción de los contratos como la remuneración, beneficios de ley, entre otros derechos establecidos en la suscripción del contrato.

Así mismo, el Código de Trabajo como norma sustantiva, contempla ciertos derechos laborales irrenunciables, esto quiere decir que el trabajador migrante por su propia voluntad no puede renunciar al acceso de ese derecho, mucho menos por las exigencias del empleador ecuatoriano, cabe mencionar que el trabajador migrante debido a su necesidad y situación económica, en ocasiones renuncian a sus derechos laborales contempladas en el norma como son: la seguridad social, remuneración, jornada laboral, vacaciones, beneficios de ley, estabilidad laboral, indemnizaciones por despido intempestivo entre otros que se detallarán posteriormente.

Seguridad Social

Para Jimena Sasso "La seguridad social en el Ecuador tiene su origen a principios del siglo XX, cuando se dictaron ciertas leyes en los años, 1905,1915 a 1918" (Sasso, 2011), mismas leyes que amparaban a los empleadores públicos, educadores, telegrafistas y dependientes del poder judicial, seguidamente se creó la caja de Pensiones que buscaba proteger a los empleados públicos, militares, civiles, bancarios con beneficios de jubilación, montepío y fondos mortuorios.

Así mismo, la mencionada autora asegura que a principios del siglo XXI, se evidenció un aumento de desempleo y empleo informal, se realizó una modificación al sistema de seguridad social que se aprobó el 30 de Noviembre del 2001, creándose un modelo mixto para los servidores públicos, que define al Instituto de Seguridad Social (IESS), como aquella entidad responsable de la prestación del Seguro General Obligatorio, el cual está conformado por cuatro seguros:

- Seguro General de Salud Individual
- Seguro General de riesgos de trabajo
- Sistema de pensiones por vejez, invalidez y muerte
- Seguro Social Campesino

También se provee ciertas prestaciones como los fondos de reserva, la cesantía.

Por otra parte, además del IESS, existen otras dos instituciones que participan en la administración de la Seguridad Social que proveen programas de seguridad orientados específicamente al personal de sus instituciones como son:

- Las fuerzas armadas, cubiertas por El Instituto se Seguridad Social de las Fuerzas Armadas conocido por sus siglas (ISSFA)
- La policía Nacional, cubierta por el instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL)

La Seguridad social como un derecho.

En la Constitución de la República del Ecuador del 2008, el acceso a la cobertura de la Seguridad Social es un derecho de todos los ciudadanos. Así mismo, en el artículo 3 de la Constitución del Ecuador denominada más adelante (CRE), menciona que son deberes primordiales del estado ecuatoriano "Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en particular la salud, alimentación y la seguridad social" (Asamblea Nacional , 2008).

En la norma suprema sección Octava referente al trabajo y la seguridad social, en el artículo 34 de la CRE se consagra a la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas, en concordancia con el artículo 1 y 73 de la Ley de Seguridad Social Ecuatoriana, en la que indica al Seguro General Obligatorio como parte del sistema nacional de Seguridad Social, misma que se regirá bajo ciertos principios como:

- Solidaridad
- Obligatoriedad
- Universalidad
- Eficiencia
- Subsidiariedad
- Suficiencia

En este sentido, los mencionados artículos constitucionales garantizan a todas las personas sin distinción de su nacionalidad, el deber de solicitar la afiliación a la seguridad social constituido como un derecho constitucional irrenunciable, por lo tanto, los trabajadores migrantes radicados en la ciudad de Guaranda, tienen el derecho de solicitar la afiliación y la protección del Seguro General Obligatorio.

Hoy por hoy, los empleadores no afilian a sus trabajadores migrantes, lo que conlleva la vulneración de este derecho constitucional, cabe mencionar que es obligación del empleador afiliar a sus trabajadores al IESS, y es un deber del trabajador solicitar este derecho de recibir la protección del Seguro General obligatorio y a las prestaciones que ofrece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Conforme el artículo 2 de la Ley de Seguridad Social ecuatoriana son sujetos de protección y obligados a solicitar la protección del seguro general obligatorio, en calidad de afiliados "Todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra, o la prestación de una obra, o la prestación de un servicio físico o intelectual" (Asamblea Nacional, 2001).

Afectaciones Jurídicas

Las Afectaciones originadas por la falta de afiliación al trabajador migrante al Instituto de Seguridad Social son principalmente la desprotección de los riesgos cubiertos por el Seguro General Obligatorio que se detallarán en líneas posteriores.

Riesgos cubiertos por la Seguridad Social

Evidentemente los trabajadores afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pertenecen al Seguro General Obligatorio, mismo que protegerá a los afiliados contra ciertas contingencias que pueden suscitarse en el trabajo y son cubiertos por el IESS. Los riegos cubiertos de acuerdo al artículo 3 de la Ley de Seguridad Social son:

Tabla 1 *Riesgos cubiertos por la Seguridad Social*

Ley de Seguridad Social **Artículo 3**		
Enfermedad	Riesgos de trabajo	Muerte, invalidez, discapacidad
Maternidad	Vejez	Cesantía

Nota: Esta tabla muestra todos los beneficios que otorga el afiliarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Con lo establecido en la tabla, se puede conocer las contingencias de trabajo que cubre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a las personas afiliadas, en el caso de los trabajadores migrantes según datos estadísticos de Organización Internacional para las Migraciones, el 88% de los migrantes no se encuentran afiliados a la seguridad social, ni poseen ningún tipo de contrato, existiendo por parte del empleador transgresión a los derechos del trabajador migrante e incumple como patrono las obligaciones estipuladas en la ley.

Al existir vulneración al derecho a la seguridad social, también se vincula vulneración al derecho a salud, ya que van correlacionados entre sí. El trabajador o trabajadora migrante que no ha sido afiliado por su patrón, no puede acceder a los beneficios otorgados por el Seguro General Obligatorio, en caso de enfermedad no se puede acceder a ningún hospital perteneciente al IESS, tampoco cubre los riesgos de trabajo, muerte o discapacidad del trabajador migrante. Dicho esto, se vulnera los derechos constitucionales de los trabajadores migrantes y también se vulnera los derechos de los familiares especialmente de sus hijos, en conformidad con lo estipulado el artículo 6 de la Ley de seguridad social "Se extenderán progresivamente la protección social a la familia del afiliado" (Asamblea Nacional, 2001).

En consecuencia, al incumplir el empleador con sus obligaciones de afiliación al IESS, los trabajadores migratorios y sus familiares no pueden acceder a los beneficios y contingencias otorgadas por la Seguridad Social.

Contingencia de enfermedad

Es importante mencionar que sí el empleador no afilia al trabajador migrante a la seguridad social, no puede recibir la contingencia y protección por enfermedad, tampoco los demás derechos consagrados en el artículo 104 de la ley de Seguridad Social como son:

- Derechos a la asistencia médica gratuita incluyendo asistencia quirúrgica y de rehabilitación.
- El subsidio monetario cuando la enfermedad produzca cierta incapacidad de trabajador migrante.

El trabajador migrante al enfrentar problemas de salud, no puede acceder a los beneficios otorgados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en consecuencia, se vulnera el derecho a la salud del trabajador.

Contingencia de Maternidad

En el caso de las mujeres trabajadoras tanto de nacionalidad ecuatoriana como extranjera, al vulnerarse el derecho a la seguridad social por parte del empleador o patrón, se le priva el acceso:

- Al Derecho a la asistencia médica y asistencia obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y posparto.
- Subsidio monetario durante el tiempo de descanso por maternidad, en concordancia con el artículo 106 de la ley de Seguridad Social.

El trabajador migrante al no ser afiliado al IESS, no se le garantiza los beneficios como la protección frente a los riesgos de enfermedad, el acceso a una atención integral en salud, a los subsidios en caso de enfermedades, accidentes de trabajo, muertes por causas laborales, mortalidad infantil y juvenil, y sobre todo el acceso a la jubilación que afecta directamente al trabajador y al bienestar familiar.

Afectaciones jurídicas penales por la falta de afiliación al IESS

Otra de las afectaciones jurídicas en contra del empleador por falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se encuentra estipulada en la normativa penal ecuatoriana debido a la vulneración del derecho al trabajo y a la seguridad social.

Falta de Afiliación al IESS como delito

Cuando el empleador es una persona jurídica y no cumple con la obligación de afiliar al IESS a sus trabajadores es penalmente responsable por la falta de afiliación al IESS, por ello la normativa penal ecuatoriana sanciona aquella conducta penalmente relevante imponiéndole al empleador una multa equivalente de 3 a 5 Salarios Básicos Unificados del Trabajador en General, por cada empleado que no se encuentre afiliado.

Conforme lo establece el Código Orgánico Integral Penal, en la Sección sexta, referente a los Delitos contra el derecho al trabajo y la seguridad social menciona lo siguiente:

> **Art 243.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica.-** En el caso de personas jurídicas que no cumplen con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derecho de las y los trabajadores y serán sancionados con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado ,siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado. (Nacional, 2014)

Falta de afiliación al IESS como contravención

Por otra parte, cuando el empleador ha vulnerado el bien jurídico protegido como es el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico Integral Penal, sanciona con pena privativa de libertad al empleador que no afilie a sus trabajadores al Seguro Social Obligatorio.

De acuerdo al COIP, en la sección séptima tipifica como contravención contra el derecho al trabajo lo siguiente:

> **Art 244.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. -** La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.
>
> Las penas privativas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas, después de haber sido notificada. (Nacional, 2014)

En materia penal son graves las afectaciones jurídicas originadas por la falta de afiliación del empleador a sus trabajadores, por lo que, debido a la vulneración de los derechos laborales y constitucionales, el empleador es penalmente responsable de su

conducta y será sancionado con multa y con una pena privativa de libertad establecida en la ley penal.

Si bien es cierto, todos los beneficios mencionados están garantizados en la actual Constitución de la República del Ecuador, pero en Ecuador existe baja cobertura en la protección social. De acuerdo con los datos recabados por el INEC, solo el 21,4% de la población nacional tenía un seguro, demostrando que la gran mayoría de ecuatorianos no cuentan con un seguro social, existiendo desprotección en cuanto a las contingencias que cubre el IESS, peormente para los ciudadanos migrantes, ya que actualmente es hábito del empleador no pagar el Seguro Social, debido a la precarización laboral, es decir, la baja productividad, vinculándose con ciertos aspectos como la inestabilidad laboral, las bajas remuneraciones, conforme lo menciona el CEPAL.

Condiciones laborales de los trabajadores

Los trabajadores migrantes radicados en el Ecuador, están sujetos a la aceptación de condiciones laborales que violan los derechos laborales de los trabajadores migrantes como es:

La Remuneración

En materia laboral, el derecho a recibir la remuneración, es considerado como un derecho irrenunciable del derecho laboral, como bien sabemos la remuneración es el estipendio económico que entrega el empleador a los trabajadores por los servicios prestados en la relación subordinada y se constituye como elemento esencial para la suscripción del contrato de trabajo. El derecho a percibir la remuneración es el principal derecho del trabajador y una obligación primordial del empleador. Para José Ignacio Urquijo la remuneración "es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de servicios, y por ello, algunos autores, en especial los juristas, consideran la remuneración como una contraprestación" (Urquijo, 2008).

Conforme el artículo 3 del Código de Trabajo, ninguna persona será obligada a realizar trabajos gratuitos, salvo los casos de urgencia o de inmediato auxilio, fuera de ello, ninguna persona nacional o extranjera está obligado a prestar sus servicios sino

mediante la suscripción de un contrato de trabajo y con la remuneración correspondiente. Cabe señalar que, según la OIM, el 68% de los trabajadores migrantes percibían menos del SBU, mientras que el 18% de los encuestados no recibieron ninguna remuneración económica por la actividad realizada.

Ahora bien, la remuneración es el pago que hace el empleador a sus trabajadores, además es obligación del empleador pagar o cancelar la remuneración en forma puntual, respetando lo estipulado en el contrato de trabajo, en vista de ello, es fundamental esclarecer la forma de pago de la remuneración y el tiempo de duración de contrato, por lo que son requisitos indispensables del contrato escrito, que necesariamente deben estar incluidas en las cláusulas del contrato, conforme lo establece el artículo 21 del Código de Trabajo, cabe mencionar que los trabajadores nacionales o extranjeros que han cumplido 15 años de edad, recibirán directamente su remuneración.

Según el artículo 42 numeral 25 del Código de Trabajo, es obligación pagar al trabajador remplazante una remuneración no inferior al Salario Básico, en concordancia con el artículo 81 del Código de Trabajo indicando que los sueldos y salarios de los empleados se estipularán libremente, pero bajo ningún motivo pueden ser inferiores o menores a los mínimos legales, cabe recalcar que en el Ecuador el Salario Básico Unificado del Trabajador durante el año 2022 es de (425, 00 Dólares Americanos), entendiéndose como Salario Básico Unificado, "La retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte del empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos de dinero por horas extraordinarias, suplementarios, viáticos, remuneraciones adicionales" (Asamblea Nacional , 2005).

Es importante mencionar que, el monto del Salario Básico Unificado es determinado por el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios o también por el Ministerio de Relaciones laborales, el monto del SBU es revisado anualmente hasta alcanzar un salario digno, en relación con lo establecido en la Carta magna del Ecuador. Es evidente que, en el caso de los trabajadores migrantes, la mayoría de empleadores no suscriben el contrato de trabajo escrito con el trabajador, por lo cual no se fija una determinada remuneración, ni el tiempo de duración del trabajo.

A consecuencia del incumplimiento del empleador, el trabajador que ha suscrito el contrato puede dar por terminado el contrato de trabajo planteando la petición de Visto Bueno ante la Inspectoría de Trabajo, conforme lo establece la causal establecida en el artículo 173.2 del Código de Trabajo que señala: "Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada" (Asamblea Nacional , 2005).

Remuneración por horas

La remuneración por horas puede ser pagada diariamente, semanalmente o de forma mensual, en todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o por días laborados cuando se trate de actividades periódicas; de forma semanal o mensual si son tareas estables que tienen más duración, conforme lo estipula el artículo 82 del Código de Trabajo.

Por lo contrario, si son jornadas de trabajo parciales, la remuneración se cancelará tomando en cuenta el valor proporcional en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa de trabajo estipulada en el contrato de trabajo. (Asamblea Nacional , 2005)

Jornada laboral

En relación con el tema de la jornada laboral, el Código de Trabajo Ecuatoriano en el parágrafo 1ro menciona que la jornada ordinaria de trabajo será de ocho horas diarias, sin exceder cuarenta horas a la semana, en un periodo de cinco días, con dos días de descanso obligatorio. Por el contrario, para los trabadores que realizan actividades en el subsuelo, la jornada laboral es diferente: "El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias, solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes" (Asamblea Nacional , 2005).

Las encuestas del INEC, han revelado que los trabajadores migrantes han sido víctimas de explotación laboral, ya que los empleadores no han respetado la jornada laboral estipulada en el Código de Trabajo, excediendo las 8 horas diarias estipuladas en la ley laboral ecuatoriana.

Horas Extraordinarias

El trabajador nacional o migrante tiene derecho de recibir el pago de horas extraordinarias cuando el empleador exceda la jornada ordinaria de trabajo y labore en días de descanso obligatorio generalmente los días sábados, Domingos, o feriados. La jornada extraordinaria es aquella jornada que realiza el trabajador por pedido del empleador con el 100% de recargo.

Cálculo de horas extraordinarias

Para calcular el valor de las horas extraordinaria hay que realizar el siguiente proceso: la remuneración del trabajador migrante se divide para las 240 horas, el resultado se multiplica por el número de horas extraordinarias, y se le incrementa el 100% de recargo, conforme lo menciona el artículo 55 del Código de Trabajo.

Horas Suplementarias

La jornada ordinaria de trabajo para cualquier trabajador es de 8 horas diarias, 40 horas semanales, y cinco días a la semana. Sin embargo, algunos empleadores piden a los trabajadores que continúen trabajando, esta jornada se caracteriza porque se desarrolla a continuación de la jornada ordinaria. Dicho en términos simples la jornada suplementaria es aquella que excede la jornada de trabajo o se excede su horario diario de labor, estas horas suplementarias se pagan con un incremento del 50% de recargo, conforme el Código de Trabajo.

Es importante mencionar que las horas suplementarias no deben exceder de 4 horas en el día y ni 12 horas a la semana, conforme lo cita en el artículo 55, numeral 1 del Código de Trabajo.

Calcular horas suplementarias.

Para calcular el valor de las horas suplementarias de trabajo, se realiza el siguiente proceso: El valor de la remuneración del trabajador migrante se divide para 240, el resultado se multiplica por el número de horas suplementarias, al valor obtenido se le paga con el incremento del 50%.

Vacaciones

El derecho a vacaciones, es un derecho laboral de todo trabajador sea nacional o migrante. Las vacaciones anuales consisten en el descanso temporal de una actividad laboral, todo trabajador tiene derecho a recibir ininterrumpidamente 15 días de vacaciones por cada año laborado, es decir las vacaciones son consideradas un derecho humano que tiene todo trabajador que ha cumplido un año de servicio para el empleador.

> El artículo 69 del Código de Trabajo textualmente cita: Todo trabajador tendrá derecho de gozar anualmente de un periodo de quince días de descanso, incluidos los días no laborales. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios por más de 5 años con el mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de 1 día de vacaciones por cada uno de los años excedentes (…). Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de 15 días. (Asamblea Nacional , 2005)

Como bien lo establece la norma laboral ecuatoriana, el derecho a vacaciones es un derecho irrenunciable del trabajador, cualquier acuerdo o contrato que prive el derecho a vacaciones, no tendrá valor alguno, es importante mencionar que las vacaciones son remuneradas y pueden ser acumuladas hasta por 3 años, conforme lo menciona el Código de Trabajo.

Liquidación de vacaciones

Sí por cualquier motivo, el trabajador no puede gozar de sus vacaciones anuales como lo establece el Código de Trabajo, tendrá derecho a que el empleador pague con el equivalente a la 24ava parte del total percibido durante el año de trabajo.

> Respecto a ello, el art 71 del Código de Trabajo detalla la liquidación para el pago de las vacaciones del trabajador, misma que se realizará computarizando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta las horas extraordinarias, suplementarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido en la empresa en el mismo periodo. (Asamblea Nacional , 2005)

Por lo contrario, sí el trabajador es separado del trabajo sin haber gozado de sus vacaciones anuales, percibirá por tal circunstancia la parte proporcional al tiempo de

servicio del trabajador, ya que según el art 72 del CT, las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable, ninguna relación laboral podrá terminar sin que el trabajador haya gozado de las vacaciones anuales.

Como bien sabemos, los migrantes ingresan al Ecuador por conseguir mejores oportunidades laborales, pese a existir normativa bien definida y derechos laborales establecidos, hoy por hoy los empleadores no respetan los preceptos constitucionales y laborales, lo que demuestra que existe vulneración de derechos laborales, en este caso, según los informes de la Organización de las Naciones Unidas, los trabajadores migrantes no hacen goce de su derecho a vacaciones, ni reciben la liquidación del pago de vacaciones cuando se termina la relación laboral entre el trabajador y empleador.

Beneficios de ley

Décimo Tercer Sueldo

La décima tercera remuneración es una remuneración adicional, también es llamada como bono navideño. Este es otro de los derechos irrenunciables que tiene el trabajador, este derecho se encuentra estipulado en el artículo 111 del Código de Trabajo Ecuatoriano. El décimo tercer sueldo consiste en la bonificación que el empleador debe pagar a sus trabajadores hasta el 24 de diciembre de cada año y consiste en el pago de la 12ava parte de todo lo que el trabajador gana en el año.

Por lo expuesto, los trabajadores migrantes radicados en el territorio ecuatoriano tienen derecho al pago de la remuneración adicional, o el proporcional equivalente a la 12 ava parte de la remuneración total en el año. A pesar de estar estipulados los derechos laborales de los trabajadores, no es cancelado el bono navideño por parte del empleador, especialmente por la situación ilegal de los ciudadanos migrantes o por su estado de necesidad los trabajadores migrantes deciden no reclamar los beneficios que por ley le corresponde a la parte más débil de la relación laboral.

Así mismo, con la vigencia de la ley de Justicia Laboral, este beneficio legal como es el Bono Navideño, no solo puede ser pagada en el mes de diciembre de cada año, sino puede ser cobrado por el trabajador mensualmente su parte proporcional.

Décimo cuarto sueldo

El décimo cuarto sueldo, también denominado bono escolar, es la bonificación que el empleador ecuatoriano debe pagar a todos sus trabajadores sean nacionales o extranjeros. El décimo cuarto sueldo equivale a una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General, vigente al pago, recordemos que al año 2022 el SBU es de ($425.00) dólares americanos.

Este bono escolar debe ser pagado hasta el 15 de Marzo en la Costa y Galápagos, mientras que para la Sierra y Oriente debe ser pagado hasta el 15 de Agosto.

Fondos de reserva

Al vulnerarse el derecho a la seguridad social, también se vulnera el derecho a percibir los fondos de reserva, estos derechos se encuentran entrelazados en consecuencia, la vulneración de un derecho acarrea la vulneración de otro, en este caso el empleador al no afiliar a sus trabajadores migrantes, omite el pago correspondiente a los fondos de reserva y otros servicios y prestaciones que ofrece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

> La Escuela Superior Politécnica del Litoral, y el Centro de Investigación Científica y Tecnológica, argumenta que los fondos de reserva es un valor que de manera obligatoria el empleador deposita en el IESS al afiliado, el valor es equivalente a la doceava parte del sueldo anual. Los fondos de reserva fueron creados en 1928 con la ley de Desahucio y Ley de Pensiones, mismos que eran depositados en la Caja de Pensiones para que el beneficiario reciba junto con su jubilación. (Asencio & Chilan)

Sin embargo, los trabajadores migrantes no tienen derecho a recibir los fondos de reserva, ya que solo pueden recibir los trabajadores que presten sus servicios por más de un año y se encuentren Afiliados al IESS, ya que las cantidades por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensualmente en el IESS, conforme el artículo 201 del Código de Trabajo, por otro lado, el Código de Trabajo establece quienes se exceptúan de recibir los fondos de reserva, como son:

- Los profesionales en libre ejercicio

- Afiliados al Seguro General Campesino
- Afiliados voluntarios
- Artesanos
- Trabajadores por horas.

Cabe recalcar que el Código de trabajo Ecuatoriano en el artículo 196, indica que el trabajador no perderá este derecho de percibir los fondos de reserva por ningún motivo, es decir, es un derecho irrenunciable del trabajador, por ello a los trabajadores en relación de dependencia que no se encuentren afiliados al IESS, el empleador entregará directamente al trabajador reclamante los fondos de reserva, así mismo, el trabajador migrante puede recaudar los fondos de reserva mediante una acción judicial y sí en sentencia es aceptada se pagará el monto correspondiente más el cincuenta por ciento de recargo en beneficio del trabajador migratorio. (Asamblea Nacional , 2005)

En el caso de los trabajadores migrantes, pocos son los beneficiarios que logran recaudar los fondos de reserva, ya que la mayor parte de trabajadores no suscriben un contrato de trabajo, no son afiliados al IESS y no permanecen en su trabajo por más de un año, siendo pocos los trabajadores que suscriben un contrato a prueba, con una duración de 90 días, lo que afecta directamente a la estabilidad laboral del trabajador e impide percibir los fondos de reserva estipulados en la ley laboral ecuatoriana.

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral de los trabajadores migrantes se ve afectada, debido a que la mayoría de los trabajadores migrantes formalizaron el contrato de manera verbal con el empleador más no realizan un contrato escrito, en consecuencia de ello, la estabilidad del trabajador migrante se encuentra en desventaja, por lo que en cualquier momento están sujetos al despido intempestivo por parte del empleador, cabe recalcar que el trabajador migrante no tiene protección contra el despido, a menos que se plantee acciones judiciales como la indemnización por despido intempestivo.

Conforme el fundamento del Jurista Dr. Raúl Ferrero que menciona “La intención de las partes al momento de convenio es su permanencia en tanto cada una cumpla la

obligación comprometida y su ejecución resulte posible. No emana del convenio la facultad de su rescisión unilateral e inmotivada; ni para el empleador" (Zegarra, 1986). Así mismo el autor fundamenta que cualquier trabajador nacional o extranjero no tiene protección contra el despido en la relación a la duración del trabajo, por lo que ocasiona una inestabilidad laboral, especialmente cuando los trabajadores son extranjeros y su condición migratoria es irregular.

Otra razón por la que se ve afectada la estabilidad laboral de los trabajadores migrantes, es debido a la suscripción de un contrato escrito entre las partes indispensables para la contratación laboral con una duración de 90 días, que transcurrido el tiempo establecido en el contrato se termina la relación laboral entre el empleador y trabajador como suscita con los ciudadanos migrantes, mientras que la mayor parte de los trabajadores migrantes no suscriben un contrato legal escrito, siendo sujetos de despido y amenazas y discriminación en cualquier momento. Según los datos estadísticos de la OIM, "el 59% de los ciudadanos venezolanos han experimentado discriminación en su entorno".

Evadir la indemnización por despido Intempestivo

Una de las razones por las que el empleador ecuatoriano contrata a trabajadores migrantes es por evadir futuras demandas judiciales, cabe mencionar que el migrante al encontrarse en situación de doble vulnerabilidad debido a su condición ilegal y por el hecho se ser una persona migrante indocumentado, con necesidad económica, no pueden plantear demandas judiciales en contra del empleador.

Por otra parte, al contratar a trabajadores migrantes, tanto el empleador como la parte más débil de la relación laboral, deciden no suscribir un contrato de trabajo, dejando en palabras el acto contractual. Como bien sabemos, el contrato sirve como prueba documental en una demanda judicial de despido intempestivo, ya que con ella se prueba la relación laboral entre el empleador y el trabajador, pero al existir contratos verbales imposibilita al trabajador migrante la presentación física del contrato, lo que implica la pérdida de un medio probatorio útil, quedando el juramento deferido como el único medio

para probar la relación laboral y la remuneración del trabajador conforme lo estable el Código Orgánico General de Procesos.

El empleador, al evadir la suscripción del contrato puede despedir en cualquier momento al trabajador, debido a que no existe un contrato de trabajo donde conste el tiempo de la duración del contrato, la remuneración fijada mutuamente, los beneficios de ley como son el décimo cuarto y décima tercera remuneración, el horario de trabajo o jornada laboral, la fecha de suscripción y otras características indispensables que se deberían establecer en el contrato.

Por lo tanto, cuando el empleador decide terminar la relación laboral por voluntad unilateral como es la figura jurídica del despido intempestivo, se disuelve el contrato de trabajo, ocasionando de tal manera la ruptura de la relación laboral entre el trabajador y empleador.

> Para el jurista Mario Mingo "el despido intempestivo es la terminación de la relación laboral, realizada de manera unilateral por parte del empleador, dicho de otras palabras, es el aviso mediante el cual, el empleador le hace conocer al trabajador, que es su voluntad dar por terminada la relación laboral" (Mingo, 2019).

El despido intempestivo está configurado en la norma laboral en el artículo 188 del CT, misma que menciona "Cuando se termina la relación laboral por despido intempestivo el empleador está obligado a pagar al trabajador una indemnización, dicha indemnización es el resarcimiento económico del año o perjuicio ocasionado al trabajador" (Asamblea Nacional , 2005). Dicho de otra forma, el empleador al despedir al trabajador intempestivamente o sin justa razón, tiene la obligación jurídica de compensar económicamente al trabajador por el daño ocasionado producto del despido.

De conformidad con lo previsto en el Código de Trabajo, la indemnización que debe pagar al trabajador es la siguiente:

- Sí el trabajador ha laborado de 1 a 3 años, se debe pagar el valor equivalente a 3 meses de remuneración.

- Sí el trabajador ha laborado más de 3 años, se le pagará la última remuneración multiplicada por cada año de trabajo como máximo 25 remuneraciones, a de más de otras indemnizaciones previstas en la norma legal.

Es evidente, que en la actualidad el empleador ecuatoriano al despedir sin razón alguna, no indemniza económicamente al trabajador, debido a que el trabajador es un migrante y no goza de estabilidad laboral en su trabajo. De los pocos trabajadores que suscriben el contrato de trabajo, no reciben compensación económica al terminar la relación laboral, ya que el contrato que han suscrito entre empleador - trabajador es un contrato a prueba, sin embargo, es beneficioso para el empleador contratar personal migrante bajo este tipo de contrato a prueba, para así evadir futuras demandas judiciales en contra del empleador. Cabe recalcar que, al terminarse la relación laboral, bajo un contrato a prueba no se puede asumir como despido intempestivo ya que la terminación laboral puede darse por cualquiera de las partes, inclusive sin previo aviso ya sea por el trabajador o empleador.

Derecho a recibir la jubilación patronal

Otro derecho del trabajador migrante que se considera vulnerado es el derecho a recibir la jubilación patronal, conforme lo establece el Código de Trabajo la jubilación patronal es una obligación de todos los empleadores del Ecuador, que se encuentra normado en los artículos 216, 217,218 del Código de Trabajo.

El artículo 216, estipula “Los trabajadores que veinticinco años o más hubiere prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores” (Asamblea Nacional , 2005). La jubilación patronal es un derecho exclusivo del trabajador que se encuentran sujetas al Código de Trabajo Ecuatoriano.

Referente a ello, los trabajadores migrantes no tienen derecho a percibir la jubilación patronal, debido a que el empleador ecuatoriano no afilia al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no se suscribe un contrato laboral o suscriben un contrato a prueba con una duración máxima de 90 días, afectando directamente a la estabilidad laboral del trabajador migrante, dando como consecuencia la vulneración del derecho a la jubilación patronal, ya que, el empleador no garantiza la estabilidad laboral

del trabajador y no cumple con el requisito estipulado en la ley laboral de haber laborado más de 25 años a favor del mismo patrón o empleador para ser beneficiario de la jubilación.

Irrenunciabilidad de derechos laborales

Los derechos laborales del trabajador son irrenunciables esto permite que el trabajador voluntariamente no pueda desistir de recibir los derechos reconocidos en la Constitución, por ello, a criterio del jurista español H. Márquez, la irrenunciabilidad de los derechos laborales "es la no posibilidad de privarse voluntariamente con carácter amplio de los derechos concedidos por la legislación laboral" (Marquéz, 1999, pág. 89).

Es decir, ningún empleador puede privar al trabajador los beneficios, derechos otorgados y establecidos en la normativa laboral a favor del trabajador, puntualizando que los trabajadores nacionales y los extranjeros tienen los mismos derechos laborales, ya que existe igualdad ante la ley. Cabe mencionar que actualmente en muchos casos, especialmente cuando se refiere a los derechos de los trabajadores migrantes, estos son totalmente irrespetados, ya que, por diversas situaciones de necesidad, presión, condición, coacción del empleador, el trabajador acepta las condiciones transgresoras de derechos, con la finalidad de no perder su trabajo y sustento para su familia.

2.1 Marco Histórico

La migración es un tema complejo y a menudo polémico en todo el mundo, por ser constante en la historia y en el dinamismo de las naciones. Siendo el caso de América Latina, una de las regiones que desde hace mucho tiempo ha sido el destino para muchos migrantes de todo el mundo, por lo que se estima que hay cerca de 50 millones de migrantes viviendo allí. Proyectándose que en los próximos años estos números vayan en aumento. Si bien la migración puede tener efectos positivos, como el desarrollo económico y el enriquecimiento cultural, también puede ejercer presión sobre los servicios sociales, provocar vulneraciones y conflictos.

Durante las últimas dos décadas, el flujo migratorio internacional en la región percibió un cambio en la trayectoria, intensidad y disposición de las oleadas migratorios;

incluyendo el cambio total de roles de algunos países que anteriormente fueron la recepción del sistema migratorio internacional.

En el año 2007, se destaca la inmigración hacia el Ecuador a causa de la crisis económica en su región, marcando esto la partida a temas sobres las nuevas migraciones, existe un hecho que marcó el inicio de los flujos irregulares y este se da por la eliminación de las visas turísticas en el año 2008. Cabe destacar que los nuevos flujos migratorios se dan de países que antes necesitaban visa turística para ingresar a territorio ecuatoriano y de otros que regularmente no migraban al país.

La migración laboral es un fenómeno mundial importante que afecta a la mayoría de los países.

> Actualmente están operando dos grandes fuerzas del mercado de trabajo que son: muchas personas en edad de trabajar no pueden encontrar empleo o no pueden conseguir un empleo adecuado para mantenerse, ni mantener a sus familias en sus propios países; mientras que en otros hay escasez de trabajadores para cubrir puestos en diversos sectores de sus economías esto lo asegura la Organización Internacional del Trabajo (2017).

La influencia de las crisis socioeconómicas y políticas, al igual que los cambios demográficos, asociado al déficit salarial en comparación de los países desarrollados y los que están en vía de desarrollo, ha causado que los originarios procuren opciones laborales fuera de sus fronteras.

Quiloango (2011) en su documento de trabajo, cita a la Dirección General de ecuatorianos en el Exterior:

> Si solamente se consideran los datos oficiales del año 2000, proporcionados por el Ministerio de Relaciones Exteriores un total de 504.203 personas partieron legalmente del Ecuador y retornaron 355.836, esto da como resultado una emigración de 148.367 personas, considerado como el registro más alto en relación a cualquier año.

Continúa asegurando que, en cuanto a la referencia de la migración irregular, es de importancia resaltar, que las cifras oficiales y exactas son difíciles de determinar,

debida al alto porcentaje de los movimientos migratorios irregulares tanto de nacionales como de extranjeros, que van y vienen desde países de la región a otras partes del mundo.

Miranda y García (2021) afirman;

> La migración es un fenómeno que, sin importar las causas, puede llegar a ocasionar la vulneración de los derechos de las personas, entre estos los laborales. En países como el Ecuador es muy difícil de controlar y regular, de una manera adecuada, las acciones que originan el quebranto de los derechos de los trabajadores inmigrantes y de sus familias; a pesar de que, a partir de la entrada en vigor de la CRE se han dado pasos para desarrollar las leyes y normas que propicien en un futuro, evitar la precarización laboral o trabajo forzoso de los migrantes.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo denominado INEC (2022) en su más reciente informe migratorio, asegura que "En el año 2021, el flujo migratorio general fue de 2.844.788 movimientos, de los cuales 1.376.221 corresponden a entradas internacionales y 1.468.567 a salidas internacionales de ecuatorianos y extranjeros".

Presentándose a continuación la tabla 2, donde se resume al año 2021, la visión de los movimientos migratorios:

Tabla 2. Resumen de los resultados de los movimientos migratorios año 2021.

Movimientos Internacionales	**Total**	**Ecuatorianos**	**Extranjeros**
Total	2.844.788	1.654.188	1.190.600
Entradas	1.376.221	786.215	590.006
Salidas	1.468.567	867.973	600.594
Saldo migratorio	-92.346	-81.758	-10.588

Fuente: (INEC, 2022)

Del Cisne (2018), en referencia a los registros de personas inmigrantes en la Red Socio Empleo del Ministerio del Trabajo, realiza una infografía resumida en la tabla 3, a continuación, con respecto a la composición del mercado laboral en base a las nacionalidades:

Tabla 3. Extranjeros registrados en la Red Socio Empleo durante el año 2014 al 2018

PAÍS DE NACIMIENTO	2014	2015	2016	2017	Sep-2018	TOTAL
Venezuela	439	2500	4236	5581	4262	17018
Cuba	886	2723	1083	563	288	5543
Colombia	567	796	870	815	505	3553
España	216	185	138	82	46	667
Perú	78	98	99	108	53	436
Otro	457	629	610	571	345	2612
Total	2643	6931	7036	7720	5499	29829

Fuente: Ministerio del Trabajo.

Citado por: (Del Cisne, 2018)

Evidenciando así el incremento de ciudadanos de nacionalidad venezolana en el Ecuador, y su incidencia en el registro de la Bolsa de Empleo del Ministerio del Trabajo, así mismo se ha incrementado el aumento de trabajadores migrantes principalmente en la ciudad de Quito con un aumento del 48%, en Guayaquil un 13%, en Cuenca el 4%, Manta el 2% y en otras ciudades del Ecuador se encuentran el 33% de migrantes que esperan tener una oportunidad laboral en las diferentes ciudades del Ecuador, evidenciándose también en la Ciudad de Guaranda.

2.2 Marco Legal

A nivel macro, la Declaración Universal de Derechos Humanos estipula;

> Art 1 y 2.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
>
> Los derechos y libertades proclamados en esta declaración, son garantizados a todos sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica nacimiento o cualquier otra condición. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

En concordancia con lo determinado en la Constitución de la República del Ecuador, (en adelante, CRE) (2018) en el artículo 9 establece acerca de los derechos de las personas extranjeras y en el artículo 11 sobre los principios del ejercicio de los derechos.

> Articulo 9.- Las personas extrajeras que se encuentren en territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo a la constitución.
>
> Artículo 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:
>
> 2.- Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.
>
> Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología. Filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad física; ni por cualquier otra distinción, temporal o parmente (…). La ley sancionará toda forma de discriminación.
>
> 3. Los derechos y garantías establecidos en la constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo, de oficio o a petición de parte.
>
> 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igualdad jerarquía.
>
> 9. El más alto deber del estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. (Asamblea Nacional , 2008)

Con lo estipulado en la norma suprema del Ecuador, se puede afirmar que ante la Constitución de la República del Ecuador, los ciudadanos extranjeros tienen igualdad de derechos que los ciudadanos nacionales, siempre que se encuentren en territorio ecuatoriano, así mismo la Declaración Universal de Derecho Humanos garantiza los derechos a todas las personas sin distinción alguna, respecto a su nacionalidad u otras condiciones, prohibiendo toda forma de discriminación hacia las personas en condición migratoria regular e irregular. Cabe destacar que la Discriminación en el Ecuador está considerada como un delito de acción penal pública, sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años, la persona que practique discriminación en razón de su nacionalidad, condición económica o condición migratoria que trate de menoscabar el

reconocimiento y goce derechos de igualdad, es importante mencionar que los ciudadanos migrantes son víctimas de este tipo penal.

Como bien lo plasmamos en el numeral 9 de la CRE, el más alto deber del estado ecuatoriano es respetar y hacer respetar los derechos consagrados en el Constitución, ante la problemática de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores migrantes, el estado ecuatoriano no ha planteado programas eficientes, no se ha respetado los derechos de los extranjeros, pese a que nuestra norma suprema menciona ciertos principios para el ejercicio de los derechos constitucionales como la igualdad ante la ley.

El artículo 416.7 de la CRE, señala que se debe "exigir el respeto a los derechos humanos, en particular de los derechos de las personas migrantes, y propicia el pleno ejercicio mediante el cumplimiento de las obligaciones asumidas con la suscripción de instrumentos internacionales de derechos humanos" (Asamblea Nacional , 2008). Al exigir el respeto a los derechos humanos, se refiere el respeto del derecho al trabajo, las personas migrantes tienen todo el derecho de ejercer su derecho al trabajo, por lo cual, este derecho se encuentra consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, que indica;

> Articulo 33.- El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable, libremente escogido y aceptado. (Asamblea Nacional , 2008)

Ahora bien, para ejercer plenamente el derecho al trabajo de las personas se debe respetar otros derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador como es el derecho a la seguridad social, mismo derecho que ha sido caracterizado por ser un derecho irrenunciable, esto quiere decir que tanto el trabajador nacional y trabajador migrante no pueden renunciar a la seguridad social y a los beneficios que trae su afiliación. El artículo 34 de la CRE, estipula "El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del estado" (Asamblea Nacional , 2008).

Mientras que el artículo 326.2 de la Constitución de la República del Ecuador imperativamente establece que "los derechos laborales son irrenunciables e intangibles", quedando nula toda acción contraria a lo estipulado en la ley. En concordancia con la norma legal estipulada en el Código de Trabajo respecto a la irrenunciabilidad de derechos dispone en el artículo 4 que "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario" (Asamblea Nacional , 2005).

En concordancia con lo citado en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana (LOMH), en el que indica el derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social como un derecho de las personas extrajeras que residan temporal o definitivamente en el Ecuador, así mismo los aportes serán calculados de acuerdo a la remuneración o ingresos reales del trabajador migrante.

A más de ello, el artículo 132 de la LOMH, estipula que las entidades competentes en materia laboral deben controlar en las instituciones públicas y privadas que se garanticen los derechos laborales de las personas extranjeras, es relevante mencionar que el Ministerio de trabajo, debe controlar y sancionar el incumplimiento de los derechos establecidos constitucionalmente, como es el derecho a la seguridad social.

Por otra parte, la seguridad social se regirá bajo ciertos principios como "la solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación para la atención de las necesidades individuales y colectivas" (Asamblea Nacional , 2008).

En este caso, sí el trabajador migrante acepta la renuncia a la seguridad social, ante la ley o justicia ordinaria no tendrá ninguna validez, ya que constitucionalmente la seguridad social es un derecho que se rige bajo los principios de la irrenunciabilidad, esto quiere decir que, ni el trabajador, ni el empleador puede renunciar voluntariamente a este derecho laboral, en otras palabras es obligación del empleador asegurar al trabajador migrante a la seguridad social, por lo contrario tendrá graves consecuencias judiciales y administrativas.

Por consiguiente, este principio laboral protege íntegramente al trabajador, ya que ha sido considerado como la parte más débil de la relación laboral, incluso los trabajadores migrantes son considerados seres vulnerables sometidos a las condiciones dispuestas por el empleador e incumplir con las obligaciones laborales que legalmente les corresponde, aprovechándose del trabajador migrante.

En el artículo 40 de la CRE "reconoce a las personas el derecho a migrar". Asegurando que "no se identificará ni se considerará a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria" (Asamblea Nacional , 2008), cabe recalcar que la condición migratoria es aquel estatus de residente o visitante temporal que otorga, en este caso el estado ecuatoriano, para que pueden transitar o residir en el Ecuador a través de un permiso de permanencia en el país denominada Visa. Conforme lo estable la Ley Orgánica de Movilidad Humana, toda persona extranjera puede permanecer en el Ecuador 90 días, con una prórroga de 90 días más, incluido el pago de la tercera parte del Salario Básico Unificado del Trabajador.

Requisitos para contratar en el Ecuador a una persona extranjera

Todo ciudadano extranjero, que desee laborar en el Ecuador, en el sector público o en el sector privado, debe poseer una autorización laboral, conforme lo determina el Ministerio de trabajo.

Sector privado: Los ciudadanos extranjeros que vayan a prestar sus servicios en el sector privado que tengan la condición migratoria de residente temporal o permanente, podrá realizar actividades laborales en el Ecuador. El Ministerio de Trabajo prescribe que las personas extranjeras que deseen trabajar en el sector privado, no requieren autorización laboral. Sin embargo, es indispensable el registro del contrato del trabajador migrante, conforme lo determina en el acuerdo Ministerial MDT-006-2018.

Sector público: Los ciudadanos extranjeros que vayan a prestar sus servicios en el sector público, es decir en instituciones del estado, deben cumplir con varios requisitos determinados en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

Art 5.- Requisitos para el ingreso. “En caso de requerirse la contratación de personas extranjeras, la autoridad nominadora, previo informe motivado de la unidad de Administración de talento humano de la institución contratante, solicitará la respectiva autorización o permiso del Ministerio de Relaciones Laborales” (Asamblea Nacional, 2010) . Además de ello, para la contratación en puestos de carrera, el ciudadano extranjero deberá tener el pasaporte, una residencia en el país no menos de 5 años y haber cumplido con el respectivo concurso de méritos y oposición, conforme lo determina la LOSEP, el trámite no tiene costo alguno.

A continuación, se desarrolla la tabla 4 y tabla 5, donde se resumen los derechos constitucionales y laborales del trabajador, en torno a la educación, salud, protección, remuneración, estabilidad, jornada laboral, vacaciones, seguro social y la indemnización por despido intempestivo.

Tabla 2. Derechos Constitucionales del trabajador

DERECHO AL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	**DERECHO A LA SALUD**	**DERECHO A LA PROTECCIÓN**	**MOVILIDAD HUMANA**
NORMA LEGAL ***CRE*** *Arts. 33,34,325,328* ***LOMH*** *Art. 51*	***CRE*** *Art. 32*, 363 núm. 5, 365 **LOMH** Art. 52	***CRE*** *Art. 75* ***LOMH*** *Art. 47*	***CRE*** *Art. 40*
Se garantizará el derecho constitucional al trabajo con el pleno respeto a su dignidad, la remuneración debe ser justas, además el trabajo debe ser libremente escogido o aceptado. EI derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todos los trabajadores sean nacionales o extranjeros, misma que debe regirse por varios principios establecidos en la Ley de Seguridad Social como son: solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad. (Asamblea Nacional , 2008)	Las personas que se encuentran en movilidad humana tienen derecho a acceder a los sistemas de salud en todo el Ecuador, es decir que las entidades públicas o privadas en ningún caso podrán negarse a prestar la atención de emergencia a un ciudadano por su nacionalidad o a por la condición migratoria la persona. (Asamblea Nacional , 2008)	Las personas en movilidad humana, como es el caso de los trabajadores migrantes, tendrán derecho a acceder a la justicia de forma gratuita y a las garantías del debido proceso para el respeto de sus derechos constitucionales y laborales, sin importar su condición irregular migratoria conforme lo determinan los artículos 75 y 76 de la norma suprema del Ecuador. (Asamblea Nacional , 2008)	Constitucionalmente se reconoce a las personas el derecho a migrar. La norma suprema ecuatoriana establece que no se considerará a ningún ser humano como ilegal por su condición irregular migratoria.(Asamblea Nacional , 2008)

Fuente:(Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana) (Asamblea Nacional , 2008).

Tabla 3. Derechos Laborales del trabajador

Remuneración CT- Arts.79,111,113	**Estabilidad** CT-Art. 14	**Jornada** CT- Art. 47	**Vacaciones** CT- Art.72	**Seguro Social** CT- Art.42.31	**Indemnización por Despido Intempestivo** CT- Art.188
La remuneración o estipendio económico debe ser justo al trabajo realizado; en ningún caso podrán ser inferior al mínimo legal, se pagará la remuneración en días hábiles y en la forma convenida. Además, tendrán derecho a las remuneraciones adicionales que son décimo y cuarta remuneración. Este derecho es irrenunciable.	Se establece un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato por plazo fijo o indefinido que celebren los trabajadores nacionales o extranjeros con los empleadores; es decir se deben considerar a tales trabajadores como estables y permanentes garantizando la estabilidad laboral.	La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no pueda exceder las cuarenta horas semanales. Además, los trabajadores deben gozar de dos días de descanso semanal remunerado.	Las vacaciones son anuales e irrenunciables.	Los empleadores ecuatorianos deberán inscribir a los trabajadores en el IESS, desde el primer día de labores, con el respectivo aviso de entrada.	El empleador que despida intempestivamente al trabajador ecuatoriano o migrante, tendrá que indemnizar económicamente al trabajador, de acuerdo con el tiempo de servicio.

Fuente:(Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana).

Acuerdo Ministerial

El Ministerio de trabajo de la República del Ecuador, a través del Acuerdo Ministerial N-° MDT-2018-0006, acuerda expedir cierto instructivo para el control del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros radicados en el Ecuador, pues el objeto de cierto instructivo es verificar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores tanto en el sector público como en el sector privado, por lo que se ha evidenciado vulneración de derechos de los trabajadores extranjeros.

La aplicación del instructivo es de carácter obligatorio para todos los empleadores ecuatoriano del sector público y privado, a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos reconocidos en la normativa laboral vigente ecuatoriana.

Así mismo, en el artículo 3 del acuerdo menciona que cada empleador debe tener un registro obligatorio de todos los trabajadores migrantes extranjeros, dicho cumplimiento será verificado por el Ministerio de Trabajo, a través de sus representantes como son los Inspectores de Trabajo, encargados de realizar visitas aleatorias a los empleadores. El registro deberá contener varios datos indispensables como son:

- Nombres y apellidos
- Nacionalidad
- Estado civil
- Dirección
- País de origen
- Numero de pasaporte o documento de identidad.
- Cargo que desempeña el trabajador migrante
- La remuneración que percibirá
- El plazo del contrato de trabajo
- Especificar el horario de trabajo, y su jornada laboral.

En el presente acuerdo, obligan al empleador a cargar el contrato de trabajo de los trabajadores migrantes, en la plataforma informática del Ministerio de Trabajo a fin de constatar los datos antes mencionados.

Por otra parte, también obliga al empleador a registrar la información de los trabajadores migrantes en la plataforma informática como es la página web del Ministerio de Trabajo www.trabajo.gob.ec. En cuanto al control del cumplimiento de este instructivo cada Inspector de Trabajo realizará en cada jurisdicción inspecciones aleatorias para verificar el cumplimiento de los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, también de los derechos reconocidos en el Código de Trabajo, Ley de Movilidad Humana y demás normativa que proteja los derechos de los Trabajadores migrantes.

Sanciones

El ministerio de trabajo a través de sus inspectores de trabajo pueden imponer dentro de su jurisdicción sanciones, multas a personas naturales o jurídicas por la no afiliación del trabajador migrante al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, así también, en caso de evidenciarse que el empleador paga a sus trabajadores migrantes menos del Salario Básico Unificado vigente, será sancionado con una multa determinada en el artículo 7 del Acuerdo Ministerial.

- Una multa de 10 SBU, cuando el empleador es una persona natural.
- Una multa de 15 SBU, cuando el empleador es una persona jurídica.
- En el caso de Instituciones públicas, la multa será de 15 SBU.

Proceso judicial

En el presente proceso judicial, se puede evidenciar la vulneración de derechos laborales de los trabajadores migrantes, una realidad a nivel nacional e internacional.

Acción: Indemnización por despido Intempestivo

Proceso Judicial Nro. 06352-2019-0003

Antecedentes. - El accionante trabajador migrante de nacionalidad venezolana, indica que desde el día 28 de Febrero del 2018 al 27 de Octubre del mismo año, mediante un contrato verbal, ingreso a prestar sus servicios lícitos y personales en calidad de vendedor, con horario de lunes a sábado , con una jornada laboral de 12 horas diarias de

trabajo. En el contrato de trabajo se estableció la jornada laboral de 08:30 a 20:30, así mismo el empleador acordó pagar la cantidad de ($200.00) dólares americanos como remuneración mensual, sin beneficios de ley. Cabe mencionar que la remuneración nunca fue pagada a tiempo, tampoco se canceló la remuneración en base al Salario Básico Unificado, víctima de explotación laboral y abusos por parte del empleador.

El 27 de Octubre, el trabajador se encontraba en su lugar de trabajo, aproximadamente a las 8 de la noche, la empleadora le menciona que quiere charlar y manifiesta que ya no podía contar con los servicios, con pretextos, que no tiene dinero y por ello, no le cancelaba los otros meses de trabajo. Los hechos fueron presenciados por los otros trabajadores del local, también extranjeras que pedían a la empleadora que desista del despido porque no tenían donde trabajar, dependiendo de la voluntad de la Sra. empleadora.

En el contrato verbal, la parte empleadora ofreció pagar ($386.00) dólares americanos como Salario Básico Unificado, pero únicamente solo le canceló al trabajador ($200,00) dólares mensuales durante 4 meses, faltando pagar la remuneración de 4 meses correspondientes a los meses de (Julio, Agosto, Septiembre y Octubre), haciendo un acuerdo de pago en donde constaba pagar 5 cuotas de 160.00 dólares más la liquidación voluntaria de ($400.00) dólares americanos, esperando que el empleador pague la primera cuota hasta Noviembre del 2018, pero incumplió lo acordado.

El trabajador acudió a solicitar a la empleadora que cumpla con lo acordado, misma que recibió amenazas por la condición de extranjero e indocumentado, amenazas de deportación del Ecuador si plantea acciones legales en contra de la empleadora, por esas razones el trabajador migrante acudió a la Inspectoría de Trabajo, pero al negarse la relación laboral entre empleador y trabajador acudió ante el juez competente.

Análisis

En el presente caso se puede evidenciar la vulneración de los derechos laborales del trabajador migrante, además la condición de vulnerabilidad del trabajador en la relación laboral. La primera vulneración se encuentra en la jornada ordinaria laboral del trabajador migrante, ya que sobrepasa las 8 horas diarias estipuladas en el Código de

Trabajo, también se evidencia vulneración a su derecho a percibir una remuneración justa conforme lo establece la Constitución de la República del Ecuador, según los hechos la remuneración del trabajador se encontraba estipulada en el contrato verbal conforme el Salario Básico Unificado del 2018, incumpliendo la empleadora con lo mencionado en el acuerdo, percibiendo mensualmente solo 200,00 dólares americanos como remuneración, encontrándose por debajo del salario mínimo.

Además, se evidencia la falta de pago de los beneficios legales por parte del empleador, como el pago del décimo tercer y cuarto sueldo, sumadas otras violaciones a los derechos del trabajador, ocasionadas por exigir sus derechos, siendo el trabajador migrante víctima de varias amenazas y malos tratos por parte del empleador, haciendo referencia a su situación irregular migratoria.

En este caso, se ha comprobado que los migrantes venezolanos son víctimas de explotación laboral, los empleadores se aprovechan de la situación económica de los migrantes para no pagar la remuneración, beneficios de ley, vacaciones, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, evidenciándose también por parte del trabajador la renuncia expresa de ciertos derechos laborales a fin de que no le saquen del trabajo.

El despido intempestivo es común en los trabajadores migrantes, al estar en una condición irregular o por la falta de documentación personal como la cedula de ciudadanía, y otros requisitos indispensables para demostrar la relación laboral entre empleador y trabajador, los trabajadores migrantes creen que no pueden plantear acciones legales en contra del empleador ecuatoriano. Por lo mencionado, los empleadores prefieren contratar trabajadores migrantes indocumentados ya que son considerados como mano de obra barata percibiendo un salario menor al estipulado por la ley, no pagan horas extraordinarias, suplementarias, incluso están sujetos a maltrato. Dichas situaciones son de conocimiento público, la mayoría de empleadores abusan por el simple hecho de su condición migratoria y los trabajadores se aguantan dichos abusos por temor a ser deportados.

Existen instrumentos internacionales de derechos humanos, incluso nuestra Constitución de la República del Ecuador garantizan y protegen los derechos de los migrantes, existe normativa nacional e internacional suficiente que protegen a los migrantes, pero que en la actualidad no se salvaguarda los derechos de aquellas personas, los trabajadores debido al temor deciden guardar silencio y prefieren no denunciar a sus empleadores por explotación laboral, quedando los casos laborales en la impunidad.

Derechos laborales vulnerados del trabajador migrante

- Privación al derecho a la seguridad social (IESS)
- Remuneración menor al SBU
- Explotación Laboral, referente a los horarios de trabajo
- Omisión de pago de beneficios de ley (Décimo tercer y cuarto sueldo)
- Amenazas, insultos por parte del empleador.

Sentencia del caso

El presente caso de despido intempestivo, se resolvió en audiencia mediante un acuerdo conciliatorio determinando los siguientes puntos:

- El accionado debe Cancelar $1500,00 dólares americanos, pagados $500,00 dólares americanos al contado y los $1000, 00 dólares en 10 cuotas de $100.00 dólares.
- El juez competente menciona que en la presente causa no existe renuncia de derechos, aprobando el acuerdo conciliatorio en su totalidad por la cantidad de $1500.00 dólares a favor de trabajador migrante.

Capítulo III – Metodología

3. Método de la Investigación

La metodología a utilizar para el desarrollo de la problemática planteada y para conseguir los objetivos generales y específicos planteados en la investigación, se conseguirá mediante un método mixto, combinando el enfoque cuantitativo y cualitativo de la investigación, permitiendo explorar a profundidad y medir el fenómeno que trata la presente investigación.

Investigación Cuantitativa

Para el autor Hernández Sampieri "El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base a la medición numérica y el análisis estadístico para probar teorías, también se pretende generalizar los resultados en un grupo o segmento a uno mayor" (Sampieri, pág. 3).

Según lo determinado en el libro de Metodología de la Investigación, elaborado por Víctor Miguel Niño Rojas, la investigación cuantitativa tiene que ver con la cantidad, por lo tanto, su medio principal para probar hipótesis es a través de la medición y el cálculo, así mismo este enfoque o método de investigación se ha venido aplicando en investigaciones de tipo experimental, descriptiva, y explicativa. Al aplicar este enfoque de investigación exige confiabilidad, su estrategia para la obtención de datos se basa en una sistematización, es decir se utiliza cifras, la estadística para la recolección y análisis de información además se obtiene resultados válidos y confiables en la investigación.

Investigación Cualitativa

Respecto al enfoque cualitativo, tiene como misión "recolectar y analizar la información en todas las formas posibles, exceptuado la numérica" (Rojas, 2011, pág. 30). Por lo cual, en la presente investigación se realizará análisis de textos, se practicará y analizará entrevistas a ciertos sujetos como instrumento de recolección de información, es importante mencionar que en este tipo de investigación no se pretende generalizar los

resultados, sino interpretar lo que sienten o viven los participantes en su historia de vida, actuando el investigador bajo la objetividad despojando sus valores e intereses.

3.1 Tipo de Investigación (Metodología)

Respecto al tipo de investigación, se manejará en base a una investigación básica, ya que según (Bunge 1971), "El propósito de la presente investigación es generar nuevo conocimiento sobre un hecho", en este caso se genera conocimiento en el área del derecho laboral, considerando la violación de derechos laborales del trabajador migrante por parte del empleador.

Investigación Descriptiva

El presente trabajo se desarrollará mediante una investigación descriptiva, ya que permite describir fenómenos, situaciones, describir las diferentes condiciones laborales que están sujetos los trabajadores migrantes, las condiciones del fenómeno que se va a tratar en la investigación, en este caso se describirá la vulneración que está sujeto los trabajadores migrantes, así como también se describirá la normativa legal nacional e internacional que protege a los trabajadores migrantes y estudios que ha realizado el estado Ecuatoriano para frenar y evitar dichas vulneraciones.

Investigación Explicativa

Esta investigación es explicativa, ya que mediante este tipo de investigación "se pretende establecer las causas de los sucesos, eventos o fenómeno que se plantea", como bien los menciona el autor Hernández Sampieri, se explicará también porque han ocurrido las trasgresiones a los derechos de los trabajadores migrantes y por qué razón los migrantes aceptan las condiciones laborales planteadas por el empleador.

Investigación de campo

La presente investigación es de campo, ya que la información que vamos a utilizar se deriva de la observación de fenómeno a investigar. El autor Muntané describió que este tipo de investigación puede estar apoyada por informes o documentos sobre el tema objeto de la investigación (Muntané, 2010).

El fenómeno a investigar se encuentra en la ciudad de Guaranda, los trabajadores migrantes radicados en esta ciudad han sufrido transgresión de sus derechos laborales.

Investigación documental

La presente investigación se apoyará en diferentes fuentes bibliográficas, documentales, ensayos, artículos, revistas jurídicas, normativa legal vigente de nuestro país y normativa internacional para recabar información relevante para el trabajo investigativo.

3.2 Técnicas e instrumentos de investigación

Para el cumplimiento de la investigación y de los objetivos del mismo, se empleará diversas técnicas de recogida de información.

Encuesta

Mediante esta técnica de investigación, se realizará preguntas a los actores que intervienen y participan en la investigación, con la finalidad de buscar información o datos de interés a través de sus respuestas específicas y cerradas, además permite al investigador analizar y examinar detenidamente los datos obtenidos.

Es importante mencionar que normalmente las preguntas son formuladas de manera estructurada, se utiliza un cuestionario establecido que permite al investigador recoger información de una muestra representativa, a fin que se pueda conocer la opinión de los encuestados.

En este caso, la encuesta está dirigida a empleadores, trabajadores y profesionales del derecho, radicados en la ciudad de Guaranda. Como técnica de recolección de datos se utilizará la encuesta y como instrumento la hoja de encuesta, misma que también podrá ser aplicada de forma virtual a través de medios tecnológicos.

Entrevista

La entrevista es otra técnica que permite obtener información, que, mediante una conversación profesional de forma abierta con otro sujeto, permite realizar preguntas

previamente establecidas, para obtener información en base a su punto de vista, experiencia, realidad o situación que él entrevistado o entrevistada ha experimentado. Las entrevistas se realizarán a trabajadores migrantes radicados en la ciudad de Guaranda.

Recopilación de Información

Se recopilará información contenida en los diferentes libros físicos y digitales de derecho, y leyes nacionales e internacionales.

Análisis de contenido

Finalmente se utilizará el análisis de contenido que trata de una técnica para leer e interpretar el contenido de toda clase de documentos escritos como: informes, normativa legal nacional e internación encaminada a la situación de los trabajadores migrantes y derechos laborales.

Así mismo, se realizará un análisis de los cuadernos de protección – Derecho al trabajo de las personas, realizado por el alto comisionado de las Naciones Unidas y por la Universidad Simón Bolívar Sede Ecuador. Por otro lado, también se analizará diversos artículos donde mencionan las vulneraciones que son sujetos los trabajadores migrantes.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Los participantes que son considerados e incluidos para el desarrollo de la presente investigación son dos grupos de participantes:

- Los trabajadores migrantes radicados en la ciudad de Guaranda y
- Los empleadores Guarandeños

3.4 Población y muestra

Como en una investigación es imposible estudiar a toda la población, es necesario estudiar solo a una parte de la población, por lo cual se tomará una muestra, siendo aquella representación o subconjunto de una población que está siendo estudiada. Para el autor Víctor Niño Rojas menciona que es necesario delimitar la población en el tiempo y lugar.

Población de estudio

La población de estudio en el presente proyecto de investigación son los trabajadores migrantes radicados en la ciudad de Guaranda, durante el periodo 2020-2021, como partícipes y beneficiarios directos de la investigación. Aparte de los trabajadores migrantes, a fin de obtener información significativa, verídica, e importante para el trabajo investigativo, se aplicarán instrumentos de recolección de datos a empleadores guarandeños.

Muestra

Es importante definir a la muestra como: "Una porción representativa de una cantidad**"** (Rojas, 2011)**.**

En cuanto a la determinación de la muestra, se ha seleccionado una parte de población, no se establece la necesidad de aplicar una formula estadística, debido al número reducido de población, por ello, se ha considerado aplicar las diferentes técnicas e instrumentos de recolección de datos a empleadores y trabajadores.

Población	Muestra
Empleadores	15
Trabajadores	15
TOTAL	30

3.5 Localización geográfica del estudio

El presente estudio investigativo se lo realizará en la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar. Las diferentes técnicas de recolección de datos se aplicarán a los trabajadores migrantes y empleadores radicados en la ciudad de Guaranda**.**

Capítulo IV – Resultados y Discusión

4.1 Resultados

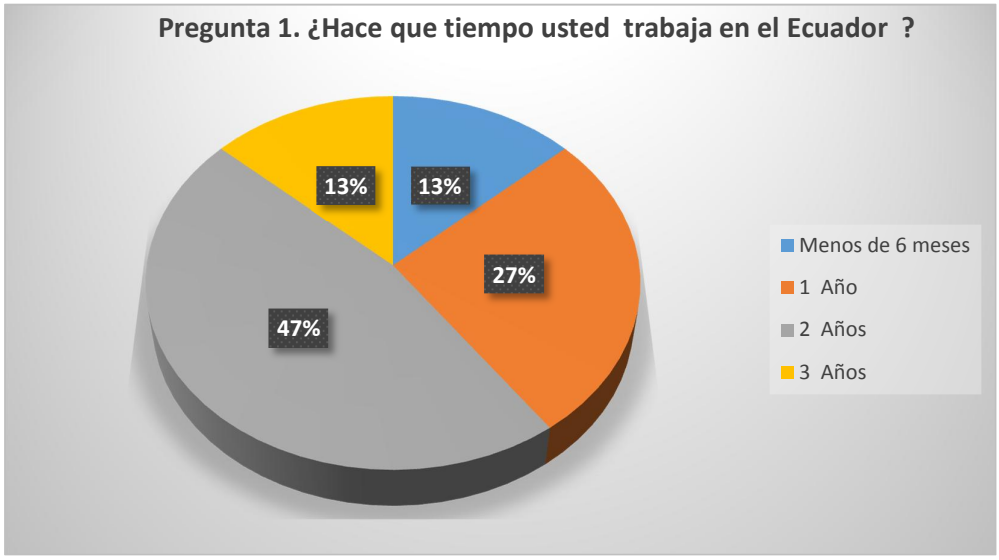
En el presente proyecto de investigación se utilizó la encuesta como herramienta para la recolección de datos, misma que se ha realizado a dos grupos de personas: los trabajadores migrantes y empleadores guarandeños, dando como resultado los siguientes datos.

Encuesta a trabajadores migrantes

Tabla 1

Pregunta 1. ¿Hace que tiempo trabaja en el Ecuador?		
OPCIONES	**MUESTRA**	**PORCENTAJE**
Menos de 6 meses	2	13,33
1 Año	4	26,67
2 Años	7	46,67
3 Años	2	13,33
Total	15	100,00

Gráfico 1



Elaborado por: Dayana Núñez
Fuente: Encuesta a trabajadores migrantes

Análisis e interpretación

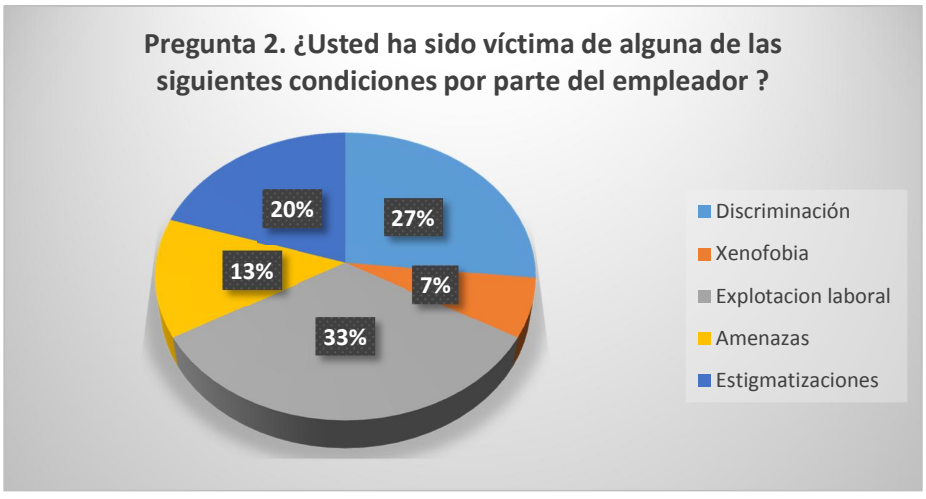
La primera pregunta que fue realizada a los trabajadores migrantes radicados en Guaranda es: ¿Hace cuánto tiempo usted trabaja en Ecuador?, en el cual los resultados demostraron que el 13% de los encuestados (trabajadores migrantes), trabajan menos de 6 meses en el Ecuador, mientras que el 27% trabaja un año, el 47% de los migrantes trabajan 2 años en nuestro país y un 13% de los trabajadores migrantes permanecen en el Ecuador hace 3 años, por lo que, en esta investigación se obtendrá información enmarcada dentro de la limitación y periodo de estudio de la problemática planteada.

Tabla 2

Tabla 2. ¿Usted ha sido víctima de alguna de las siguientes condiciones por parte del empleador?

OPCIONES	MUESTRA	PORCENTAJE
Discriminación	4	26,67
Xenofobia	1	6,67
Explotación laboral	5	33,33
Amenazas	2	13,33
Estigmatizaciones	3	20,00
Total	15	100,00

Gráfico 2



Elaborado por: Dayana Núñez

Fuente: Encuesta a trabajadores migrantes

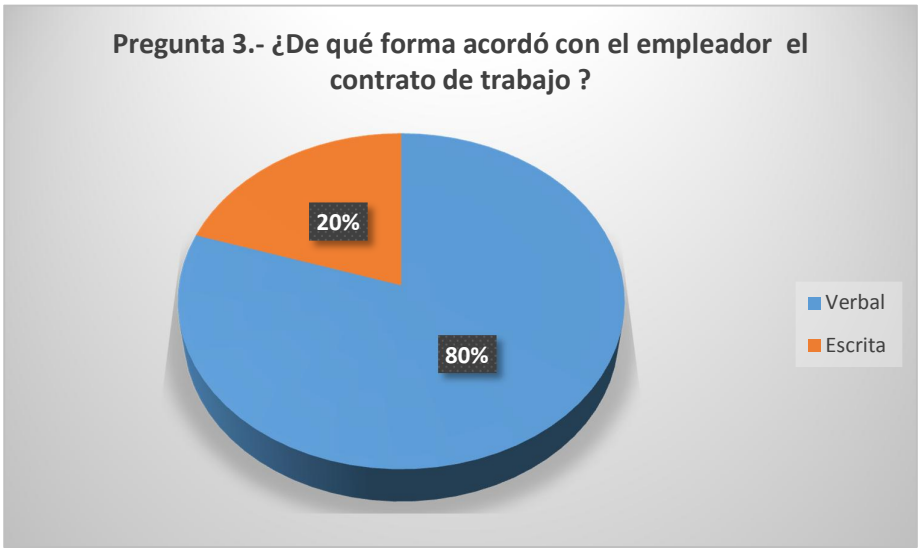
Análisis e interpretación

La segunda pregunta realizada a los trabajadores migrantes es: ¿Usted ha sido víctima de alguna de las siguientes condiciones por parte del empleador?; en el cual, los resultados han demostrado lo siguiente: el 20% de encuestados han sido víctima de Discriminación en su trabajo, el 7% de los trabajadores han sido víctima de Xenofobia, el 33% de los encuestados han sido víctima de explotación laboral por parte del empleador, mientras que el 13% han sufrido amenazas por parte de su patrón, y el 20% de trabajadores migrantes son víctimas de diferentes estigmatizaciones debido a su nacionalidad y por ser una persona migrante en condición irregular.

Tabla 3

Pregunta 3. ¿De qué forma acordó con el empleador el contrato de trabajo?		
OPCIONES	**MUESTRA**	**PORCENTAJE**
Verbal	12	80,00
Escrita	3	20,00
Total	15	100,00

Gráfico 3



Elaborado por: Dayana Núñez
Fuente: Encuesta a trabajadores migrantes

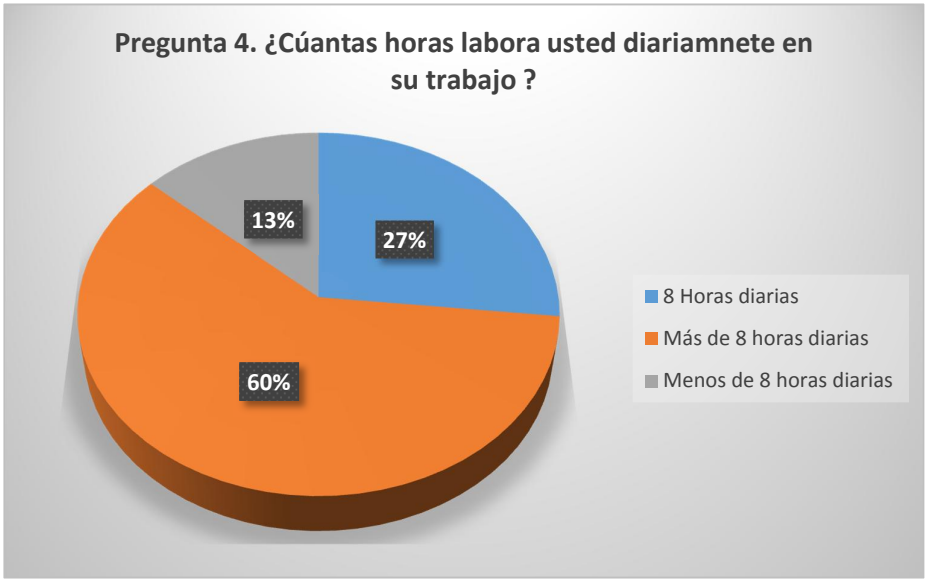
Análisis e interpretación

La tercera pregunta que se formuló a los trabajadores migrantes es: ¿De qué forma acordó con el empleador el contrato de trabajo?, obteniendo los siguientes resultados: solo el 20% de los encuestados suscribieron un contrato escrito con todas las formalidades, mientras que el 80% de los trabajadores migrantes radicados en el Ecuador, mantienen una relación laboral bajo un contrato verbal con el empleador, demostrándose la inexistencia de un contrato donde se plasmen legalmente las condiciones laborales del trabajador, como la jornada de trabajo, beneficios de ley y remuneración del trabajador migrante.

Tabla 4

Pregunta 4. ¿Cuántas horas labora usted diariamente en su trabajo?		
OPCIONES	**MUESTRA**	**PORCENTAJE**
8 horas diarias	4	26,67
Más de 8 horas diarias	9	60,00
Menos de 8 horas diarias	2	13,33
Total	15	100,00

Gráfico 4



Elaborado por: Dayana Núñez
Fuente: Encuesta a trabajadores migrantes

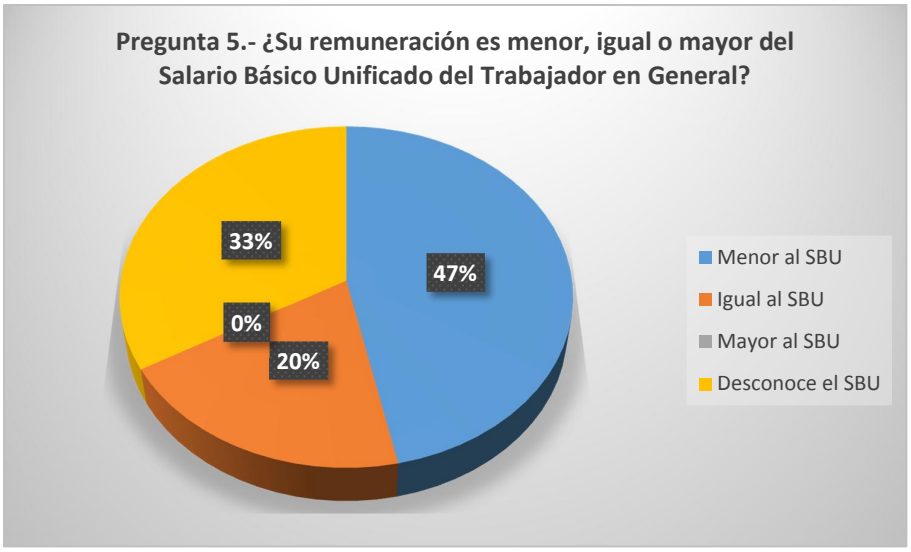
Análisis e interpretación

La cuarta pregunta es formulada de la siguiente manera: ¿Cuántas horas labora usted diariamente en su trabajo?, obteniendo como resultado que, el 27% de los trabajadores migrantes trabajan 8 horas diarias como lo establece el Código de Trabajo, el 60% de los encuestados que representan la mayoría de trabajadores migrantes trabajan más de 8 horas diarias, evidenciándose en este caso explotación laboral por parte del empleador y solo el 13% de los encuestados laboran menos de 8 horas diarias en jornadas parciales o medios tiempos.

Tabla 5

Pregunta 5. ¿Su remuneración es menor, igual o mayor del Salario Básico Unificado del Trabajador en General?		
OPCIONES	**MUESTRA**	**PORCENTAJE**
Menor al SBU	7	46,67
Igual al SBU	3	20,00
Mayor al SBU	0	0,00
Desconoce el SBU	5	33,33
Total	15	100,00

Gráfico 5



Elaborado por: Dayana Núñez
Fuente: Encuesta a trabajadores migrantes

Análisis e interpretación

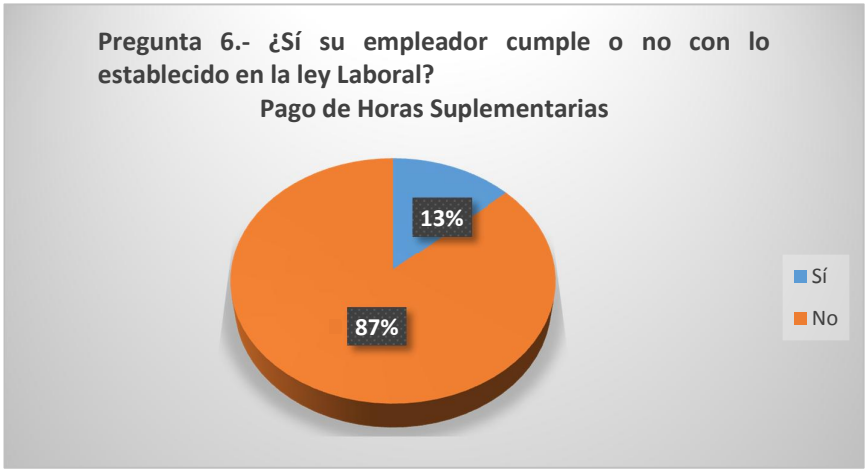
La quinta pregunta realizada a los trabajadores migrantes consistía en lo siguiente: ¿Su remuneración es menor, igual o mayor al Salario Básico Unificado del Trabajador en General?; en el cual, los resultados demostraron que la mayoría de los encuestados, el 47%, perciben su remuneración menor al Salario Básico Unificado, es decir reciben menos de los ($425,00) dólares americanos fijados mediante decreto ejecutivo; mientras que solo el 20% de los encuestados perciben mensualmente el salario básico fijado por el Ministerio de Trabajo, mientras que el 0% de los trabajadores migrantes no reciben una remuneración mayor a la fijada legalmente .

Por otra parte, el 33% de los trabajadores migrantes desconocen cuál es el valor del Salario Básico Unificado del Trabajador en General, comprobándose que no existe una capacitación, o socialización con los trabajadores migrantes por parte del Ministerio de Trabajo, por lo tanto, no conocen sus derechos laborales.

Tabla 6

Pregunta 6.- ¿Sí su empleador cumple o no con lo establecido en la ley Laboral? Pago de Horas Suplementarias		
OPCIONES	**MUESTRA**	**PORCENTAJE**
Sí	2	13,33
No	13	86,67
Total	15	100,00
Goce de Vacaciones		
OPCIONES	**MUESTRA**	**PORCENTAJE**
Sí	5	33,33
No	10	66,67
Total	15	100,00
Pago de Beneficios de Ley		
OPCIONES	**MUESTRA**	**PORCENTAJE**
Sí	2	13,33
No	13	86,67
Total	15	100,00
Afiliación al IESS		
OPCIONES	**MUESTRA**	**PORCENTAJE**
Sí	3	20
No	12	80
Total	15	100

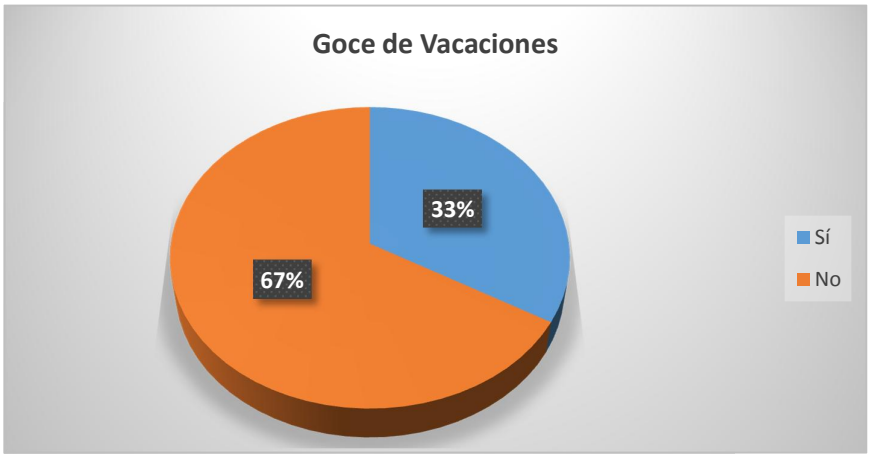
Gráfico 6



Elaborado por: Dayana Núñez
Fuente: Encuesta a trabajadores migrantes

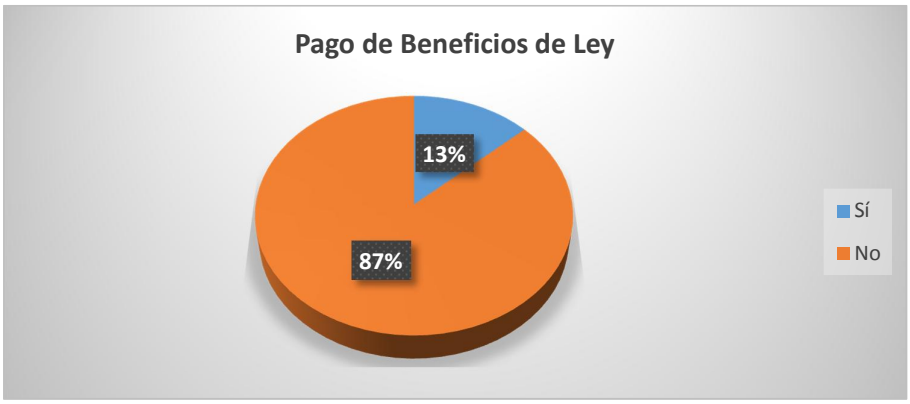
Análisis e interpretación

En la sexta pregunta se formuló lo siguiente: ¿Sí su empleador cumple o no, con los establecido en la Ley Laboral, respecto al pago de horas suplementarias?, con lo cual solo el 13% de trabajadores migrantes respondieron que sí les pagan las horas suplementarias, mientras que la mayoría de encuestados correspondientes al 87% respondieron que no reciben el pago de horas suplementarias, dándose a entender que el único estipendio económico recibido es el acordado mensualmente por el empleador.



Elaborado por: Dayana Núñez
Fuente: Encuesta a trabajadores migrantes

En cuanto, al derecho o goce de vacaciones de los trabajadores migrantes se obtiene como resultado que la mayoría de encuestados correspondiente al 67%, no se garantiza el derecho a vacaciones, evidenciándose violación a su derecho humano al descanso y vacaciones laborales anuales, mientras que solo al 33% de trabajadores migrantes sí gozan de su derecho a vacaciones pagadas estipulados en nuestra normativa laboral vigente.



Elaborado por: Dayana Núñez
Fuente: Encuesta a trabajadores migrantes

Mediante la formulación de esta pregunta, se confirmó que el empleador ecuatoriano no cumple con sus obligaciones, con lo cual, el 87% de los trabajadores encuestados afirman que no reciben los pagos adicionales correspondientes a los beneficios de ley, como el décimo tercer y cuarto sueldo; por otro lado, solo el 13% de los trabajadores migrantes respondieron que sí reciben los beneficios de ley por parte del empleador guarandeño.



Elaborado por: Dayana Núñez
Fuente: Encuesta a trabajadores migrantes

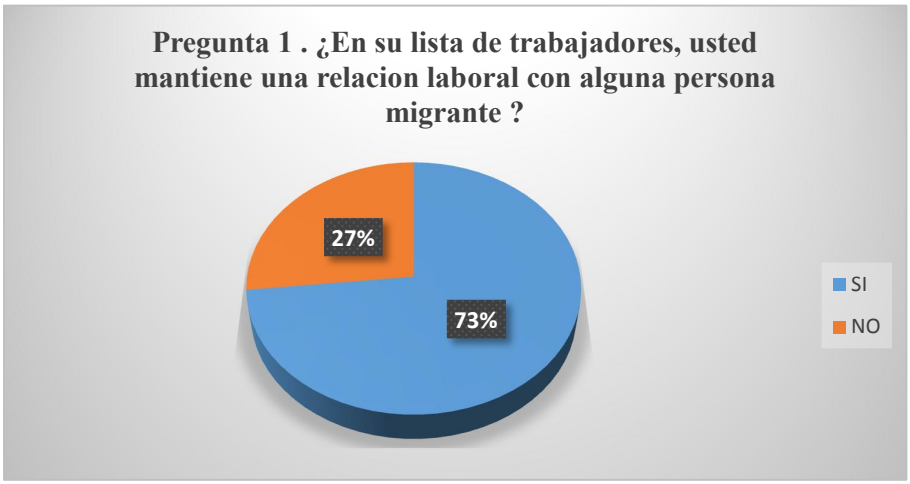
Así mismo, mediante la práctica de las encuestas se comprobó que existe vulneración al derecho a la seguridad social de los trabajadores migrantes, demostrando que 80% de los encuestados no son afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en este caso el empleador no cumple con su obligación patronal de registrar a sus empleados al IESS, por otra parte, se evidencia un porcentaje mínimo del 20% que cuenta con la afiliación al IESS y por lo tanto, los trabajadores migratorios pueden acceder a todas las coberturas de protección que otorga el seguro social.

Encuesta a empleadores de la ciudad de Guaranda

Tabla 1

Pregunta 1. ¿En su lista de trabajadores, usted mantiene una relación laboral con alguna persona migrante?		
OPCIONES	**MUESTRA**	**PORCENTAJE**
Si	11	73,33
No	4	26,67
TOTAL	15	**100,00**

Gráfico 1



Elaborado por: Dayana Núñez
Fuente: Encuesta a empleadores

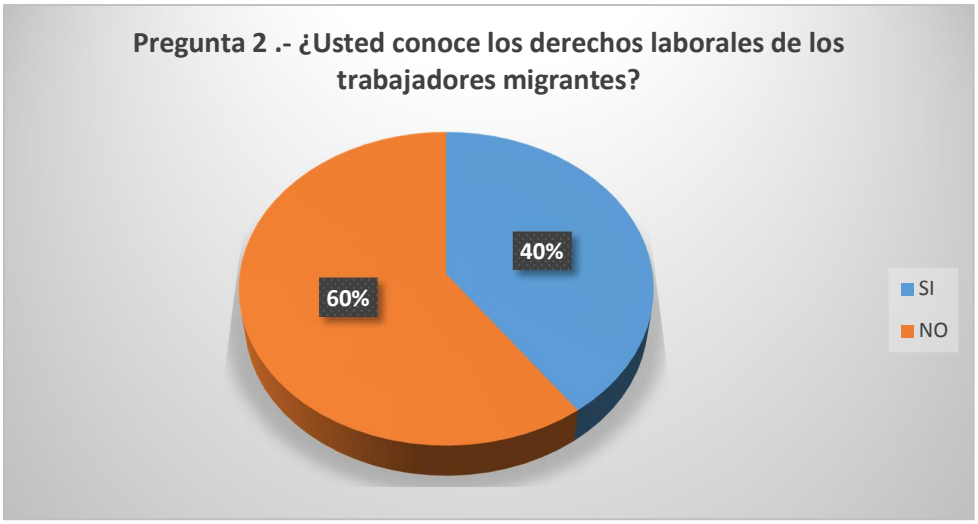
Análisis e interpretación

La primera pregunta formulada a los empleadores de la ciudad de Guaranda es la siguiente: ¿En la lista de trabajadores, usted mantiene una relación laboral con alguna persona migrante?, en el cual los resultados demostraron que el 73% de los empleadores mantienen una relación laboral con un migrante, mientras que el 27% de los encuestados señalaron que no mantienen una relación laboral con personas migrantes, prefiriendo la contratación de ciudadanos nacionales.

Tabla 2

Pregunta 2. ¿Usted conoce los derechos laborales de los trabajadores migrantes?		
OPCIONES	**MUESTRA**	**PORCENTAJE**
Si	6	40,00
No	9	60,00
TOTAL	15	**100,00**

Gráfico 2



Elaborado por: Dayana Núñez
Fuente: Encuesta a empleadores

Análisis e interpretación

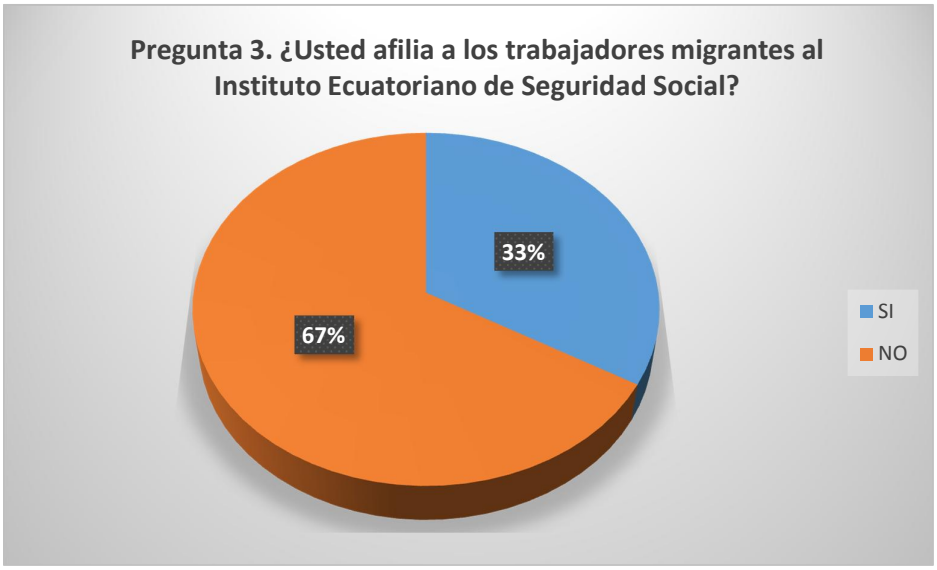
La segunda pregunta realizada a los empleadores consiste en lo siguiente: ¿Usted conoce los derechos laborales de los trabajadores migrantes?; en el cual, los resultados

demostraron que el 40% de los encuestados, sí conocen los derechos laborales de los trabajadores, mientras que el 60% de los empleadores afirman que no reconocen cuales son los derechos que gozan los trabajadores migrantes. Con ello, se confirma que existe desconocimiento de normativa laboral por parte de la mayoría de empleadores, de tal modo se transgrede los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores migrantes que se encuentran bajo dependencia del empleador.

Tabla 3

Pregunta 3. ¿Usted afilia a los trabajadores migrantes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?		
OPCIONES	**MUESTRA**	**PORCENTAJE**
Si	4	26,67
No	11	73,33
TOTAL	15	**100,00**

Gráfico 3



Elaborado por: Dayana Núñez
Fuente: Encuesta a empleadores

Análisis e interpretación

La tercera pregunta hace refencia a lo siguiente: ¿Usted afilia a los trabajadores migrantes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?; ante esta pregunta solo el 33%

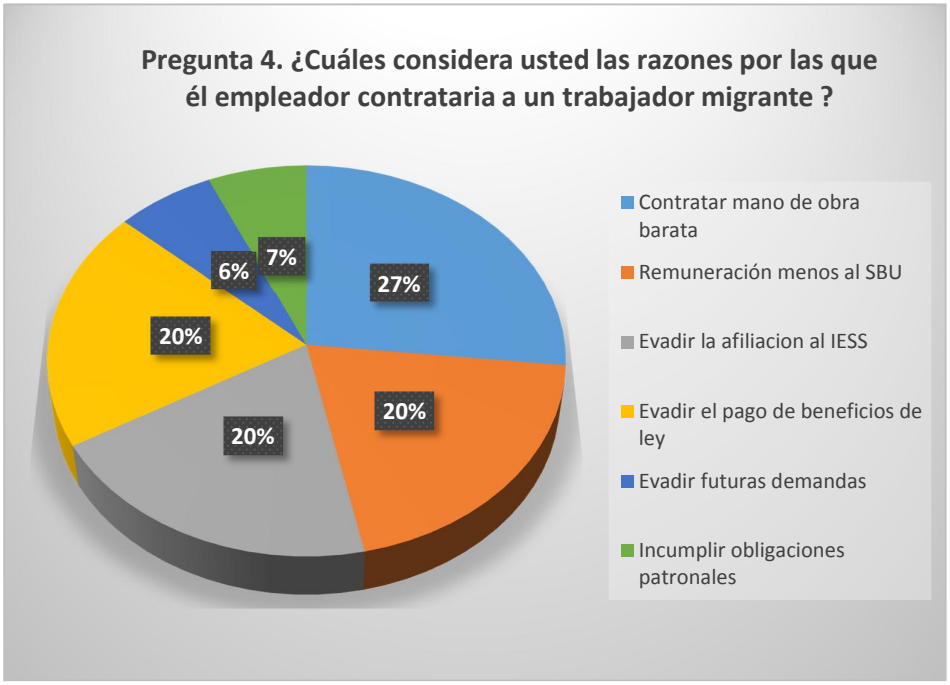
de los encuestados afirmaron que efectivamente sí afilian a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, conforme lo manda la Constitución de la República del Ecuador; por lo contrario, la mayoría de empleadores correspondientes al 67% mencionan que no afilian a los trabajadores migrantes.

Comprobándose el incumplimiento de obligación del empleador, vulnerando el derecho a la Seguridad Social, interrelacionado con el derecho a la salud. Cabe mencionar que la Seguridad Social es un derecho constitucional irrenunciable, a pesar de ello, hoy en día varios empleadores no afilian a sus trabajadores migrantes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por lo tanto, los trabajadores al no encontrarse afiliados no tienen acceso a los riesgos cubiertos por el IESS.

Tabla 4

Pregunta 4. ¿Cuáles considera usted las razones por las que él empleador contrataría a un trabajador migrante?		
OPCIÓN	**MUESTRA**	**PORCENTAJE**
Contratar mano de obra barata	4	26,67
Remuneración menos al SBU	3	20,00
Evadir la afiliación al IESS	3	20,00
Evadir el pago de beneficios de ley	3	20,00
Evadir futuras demandas	1	6,67
Incumplir obligaciones patronales	1	6,67
TOTAL	15	100,00

Gráfico 4



Elaborado por: Dayana Núñez
Fuente: Encuesta a empleadores

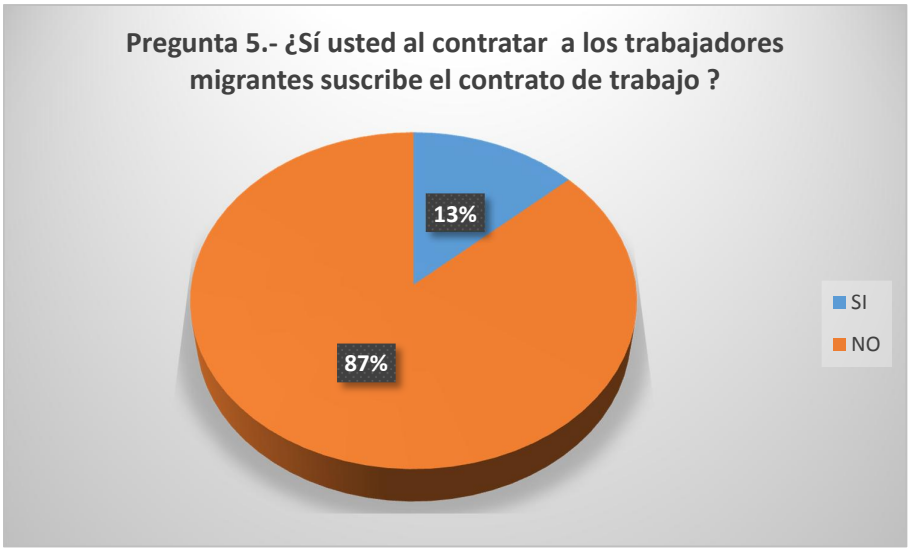
Análisis e interpretación

La cuarta pregunta planteada a los empleadores es: ¿Cuáles considera usted las razones por las que el empleador contrataría a un trabajador migrante?, en el cual, los resultados demostraron que el 27% de los encuestados mencionaron que una de las razones para contratar a un trabajador migrante, es porque los migrantes son considerados como mano de obra barata, mientras que el 20% de los empleadores coincidieron que realizan la contratación por evadir la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y por evadir los pagos correspondientes a los beneficios de ley, por pagar una remuneración menor del Salario Básico Unificado fijado mediante decreto ejecutivo; así mismo el 6% de los encuestados consideran que se contrata a migrantes para evadir futuras demandas, finalmente el 7% considera que una razón para la contratación es debido a la condición irregular del trabajador migrante, en este caso el empleador se aprovecha de su condición irregular e incumple las obligaciones patronales.

Tabla 5

Pregunta 5. ¿Sí usted al contratar a los trabajadores migrantes suscribe el contrato de trabajo?		
OPCIONES	**MUESTRA**	**PORCENTAJE**
SI	2	13,33
NO	13	86,67
TOTAL	15	**100,00**

Gráfico 5



Elaborado por: Dayana Núñez
Fuente: Encuesta a empleadores

Análisis e interpretación

La quinta pregunta de la encuesta practicada a los empleadores se ha formulado de la siguiente manera: ¿Sí usted al contratar a los trabajadores migrantes suscribe el contrato de trabajo?; en el cual, los resultados indicaron que el 13% de empleadores sí suscriben contratos de trabajos, mientras tanto que el 87% de los encuestados no suscriben un contrato escrito individual de trabajo con los trabajadores migrantes, incumpliendo con lo establecido en el acuerdo ministerial emitido por el Ministerio de Trabajo.

Además, por medio de las encuestas, se ha comprobado que los empleadores desconocen la normativa laboral ecuatoriana, en consecuencia, al iniciar una relación laboral entre empleador y trabajador, indispensablemente se debe suscribir un contrato

individual de trabajo, fijando mutuamente la remuneración del trabajador por la prestación de servicios, el tiempo de contrato, la jornada laboral, y demás características indispensables para las partes.

Entrevista

Respecto a la entrevista, se ha practicado al principal participante del trabajo investigativo, como es el trabajador migrante radicado en la ciudad de Guaranda, perteneciente a la provincia de Bolívar.

Testimonio de un trabajador migrante

Pregunta 1: ¿De qué nacionalidad es usted?

Respuesta: Soy venezolano, de Venezuela.

Pregunta 2: **¿Hace que tiempo llegó a la ciudad de Guaranda?**

Respuesta: Llegamos al Ecuador hace 3 años con un grupo de chicos y chicas, hemos estado recorriendo varias ciudades del Ecuador en busca de oportunidades laborales, pero a los venezolanos nos resulta difícil encontrar trabajo, aquí llevamos radicados ya 1 año y medio.

Pregunta 3: ¿Usted actualmente trabaja en alguna actividad?

Respuesta: Sí, soy Barbero, actualmente trabajo en esta Barbería.

Pregunta 4: ¿Al empezar a trabajar su empleador suscribió algún contrato de trabajo?

Respuesta: No, a mí me contrataron verbalmente. El dueño del local me puso a prueba una semana y como le gustó mi trabajo me contrató un mes, pero llevo ya 1 año en la Barbería y no me ha despedido.

Pregunta 5: ¿Cuál es el monto de su remuneración como Barbero?

Respuesta: Se podría decir que el pago varía, hay meses buenos que mi jefe si me reconoce algo más. Me pagan 350 dólares o cuando está bajo recibo menos.

Pregunta 6: ¿Usted es afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

Respuesta: No, el dueño del local no me afilia, creo que ninguno de los que trabajamos en la barbería es afiliado, por eso cuando nos enfermamos nos compramos pastillas o algo en las farmacias, no podemos acceder a los hospitales.

Pregunta 7: **¿Recibe los beneficios de ley estipulados en la normativa laboral ecuatoriana?**

Respuesta: Desconocemos de eso.

Pregunta 8: ¿Usted ha gozado de sus vacaciones, durante el año que se encuentra laborando?

Respuesta: No, yo he trabajado ininterrumpidamente durante el año y medio que estoy en esta Barbería, como se trabaja de lunes a Sábado, el Día Domingo no se abre y se puede descansar ese día, a más de ese día no he tenido libre.

Pregunta 9: ¿Me podría detallar como es su jornada laboral?

Respuesta: En la barbería laboramos desde las 8h: 00 de la mañana hasta las 7h: 00 de la noche, con una hora de descanso para almorzar y se continúa con la jornada. Abrimos la Barbería de Lunes a sábado.

Pregunta 10: ¿Usted alguna vez ha sido víctima de algún tipo de estigmatización, discriminación de su empleador por ser de nacionalidad venezolana?

Respuesta: En el actual trabajo no, mi jefe buena persona, nos trata bien a todos los que laboramos aquí, pero antes cuando buscaba oportunidades laborales solo por decir que soy venezolano, nos negaban los trabajos. Incluso muchas veces nos decían que somos ladrones, delincuentes, malas personas, que nos regresemos a nuestro país, si sentía que hubo discriminación al principio.

4.2. Discusión

Con la aplicación de las herramientas de recolección de información se ha podido comprobar que la contratación de trabajadores migrantes acarrea vulneración de derechos humanos y laborales, establecidos en la Constitución del Ecuador e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

- Según la encuesta dirigida a los trabajadores migrantes, la mayoría han sido víctimas de discriminación, xenofobia, estigmatizaciones y explotación laboral, pese a que en nuestra Constitución de la República del Ecuador y la Convención Internacional sobre la protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, prohíben toda forma de discriminación, además el Estado deberá evitar todo tipo de discriminación contra los trabajadores migrantes y contra sus familiares. Por otra parte, en la ley de Movilidad Humana, artículo 2, se establecen ciertos principios fundamentales como la igualdad ante la ley y no discriminación, refiriéndose a que todas las personas en movilidad humana que se encuentran en territorio ecuatoriano gozarán de los derechos reconocidos en la CRE, e instrumentos internacionales, igualmente ninguna persona será discriminada por su origen nacional u condición migratoria como es la situación de los trabajadores migrantes.

  A pesar que se encuentra prohibida toda forma de discriminación en contra los migrantes, en la actualidad empleadores ecuatorianos discriminan y utilizan diferentes estigmatizaciones contra los trabajadores migrantes, en este caso el Estado ecuatoriano a través de sus funcionarios no adoptan las medidas de protección necesarias para garantizar los derechos de los trabajadores, considerando además que la ley penal sanciona a la persona que haga uso de cualquier tipo de discriminación.

- Respecto a la Remuneración, se ha comprobado que la mayoría de trabajadores migrantes han recibido su remuneración menor al Salario Básico Unificado, es decir menos de los ($425.00) dólares americanos estipulados actualmente,

vulnerándose el derecho constitucional de recibir una remuneración justa conforme lo estipula la ley.

Así mismo se incumple con lo determinado en el artículo 25 de la Convención Internacional sobre la Protección de los derechos de los trabajadores migrantes que determina: "los trabajadores migratorios en el estado de empleo deben gozar de una remuneración que sea favorable para el trabajador y debe ser bajo la regularización del país de empleo". Es importante mencionar que en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se evidenció que el 33% de los trabajadores migrantes, no conocen cual es el valor del SBU, que anualmente el presidente del Ecuador mediante un estudio incrementa el Salario, siendo obligación de cada empleador pagar y subir anualmente el estipendio económico del trabajador sean nacionales o extranjeros. Hoy en día, debido a la crisis económica del Ecuador, el empleador se aprovecha de la situación económica del trabajador, sobre todo de la condición irregular, a fin de realizar un pago mínimo, considerando que el SBU ecuatoriano es mayor al que reciben mensualmente en su país de origen.

Por otra parte el Código de Trabajo, señala que los derechos del trabajador son irrenunciables, por lo tanto, los trabajadores migrantes no pueden renunciar a percibir una remuneración justa, acorde lo determina la ley laboral, también establece que los trabajadores migrantes deben gozar de buenas condiciones de trabajo, es decir, el estado de empleo garantizará que se pague horas extraordinarias, el respeto al descanso semanal, goce de vacaciones, pagar la seguridad social conforme lo regula la legislación nacional, con ello se puede mencionar que hoy por hoy, se vulneran todas las condiciones laborales del trabajador, un claro ejemplo es el proceso judicial mencionado en líneas anteriores, donde se constató que el trabajador migrante recibía una remuneración mensual de ($200,00) dólares americanos. En este caso, el Ecuador al ser un estado parte, no ha tomado las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores migrantes no sean privados de derechos u condiciones laborales.

- En cuanto a la jornada de trabajo, según la encuesta y entrevista practicada a los trabajadores migrantes se ha podido constatar que el 60% de trabajadores migrantes han laborado más de 8 horas diarias, es decir, laboran más horas de las establecidas en jornada ordinaria e inclusive trabajan más de 5 días a la semana de Lunes a Sábado, sin gozar los dos días de descanso semanal remunerado, como establece el artículo 47 y 53 del Código de Trabajo.

- Respecto al contrato de trabajo se evidencia que la mayoría de encuestados correspondientes al 80% de los trabajadores migrantes, no suscribieron un contrato de trabajo, en consecuencia al vulnerarse un derecho laboral, el trabajador puede presentar una demanda judicial adjuntando el contrato de trabajo como medio de prueba, sin embargo al no suscribir un contrato escrito se practicará el juramento deferido para verificar, sí existe o no la relación laboral y conocer la remuneración del trabajador migrante. Por ello, es indispensable la suscripción del contrato de trabajo en una relación laboral, ya que mediante las cláusulas se puede establecer y regular las diferentes condiciones que el trabajador migrante tiene que cumplir laboralmente, además se garantiza la estabilidad laboral del trabajador.

- Por otro lado, se demostró que el empleador ecuatoriano desconoce la ley laboral ecuatoriana establecida en Código de Trabajo, referente al pago de horas extraordinarias, horas suplementarias, goce de vacaciones pagadas, los beneficios de ley, la afiliación del trabajador al IESS, conjuntamente se evidencia la vulneración del derecho a la salud, vulneración al derecho a recibir atención médica gratuita, vulneración a recibir la jubilación y otros beneficios que conlleva la afiliación al IESS.

  En este caso el incumplimiento de la norma laboral no solo afecta al trabajador migrante sino también a la familia, no existe seguridad jurídica que proteja a los trabajadores migrantes, aunque el Ministerio de Trabajo a través de los Inspectores de Trabajo, son encargados de realizar seguimientos e investigaciones a fin de dar seguimiento a los empleadores y verificar que cumplan con los derechos

reconocidos en la CRE a favor de los trabajadores migrantes, que según la carta suprema, las personas ecuatorianas y extranjeras tenemos los mismos derechos.

También es importante mencionar que a consecuencia del incumplimiento del empleador, existen ciertas afectaciones jurídicas de carácter penal para el empleador que incumpla con la afiliación de los trabajadores, misma ley penal en los artículos 243 y 244, sancionan al empleador que no afilie a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pese a encontrarse tipificada en el Código Orgánico Integral Penal, los trabajadores migrantes no deciden denunciar al empleador, tampoco se ha dado cumplimiento con el Acuerdo Ministerial emitido por el Ministerio de Trabajo en el año 2018, su contenido expresa que se impondrán multas en caso de incumplimiento de algún derecho de los trabajadores migrantes, cuya multa para las personas naturales será de 10 SBU, y para personas jurídicas 15 Salarios Básicos Unificados.

- Es necesario resaltar, que se ha comprobado el argumento de los autores (Miranda y García), la migración acarrea vulneración de derechos laborales, ya que en Ecuador es muy difícil el control de dichas vulneraciones. La contratación de migrantes ha ido aumentando cada vez más, el empleador contrata trabajadores migrantes por razones específicas como son: contratar una mano de obra barata, pagar una remuneración inferior al Salario Básico Unificado, evadir el pago al IESS, evadir los beneficios de ley y finalmente por evadir demandas judiciales, tomando en consideración que la mayor parte de trabajadores migrantes no poseen los documentos habilitantes para permanecer en el Ecuador.

- Como nueva información se puede mencionar que los trabajadores migrantes son víctimas de diferentes estigmatizaciones sociales, han sido considerados como ladrones, delincuentes, vándalos, vagos, lo que ha dificultado encontrar mejores oportunidades laborales y un mejor trato por parte del empleador, agravado de la condición irregular del trabajador migrante.

Capítulo V

5.1. Conclusiones

En el presente trabajo investigativo se concluye con lo siguiente:

- La contratación de trabajadores migrantes acarrea vulneración de derechos laborales, por lo cual, se ha identificado en el ordenamiento jurídico como la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y Convención para la protección de trabajadores migrantes, ciertos derechos irrenunciables del trabajador migrante, estableciendo como principal derecho laboral del trabajador, el derecho a recibir una remuneración justa acorde con el mínimo legal establecido en el país de empleo, así mismo, mediante las encuestas se ha podido constatar que la mayor parte de trabajadores migrantes reciben una remuneración inferior al Salario Básico Unificado. El derecho a la seguridad social es otro derecho irrenunciable que ha sido vulnerado por el empleador, al ser irrenunciable no existe posibilidad que el trabajador bajo imposición del empleador, renuncié voluntariamente a éste derecho constitucional, ni a la aceptación de condiciones laborales desventajosas y contrarias a la Constitución como aceptar realizar una jornada laboral que sobrepasa la jornada ordinaria de trabajo, además de la no cancelación de horas extras, décimo tercer y cuarto sueldo, no gozar de vacaciones, evidenciando una total transgresión de derechos por parte del empleador Guarandeño.

- Se ha definido graves consecuencias jurídicas penales contra el empleador que vulnere derechos de los trabajadores, como aquellas determinadas en la norma penal ecuatoriana, que debido a la transgresión de los derechos laborales, él Código Orgánico Integral Penal sanciona con pena privativa de libertad al empleador que no afilie a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social dentro de 30 días, siendo obligación del empleador realizar el registro de Entrada de los trabajadores sean nacionales o extranjeros, así mismo, al estar sujeto a sanciones por la vía penal, el empleador también está sujeto a sanciones

de carácter administrativas, con una multa cuando el empleador vulnere los derechos de los trabajadores migrantes.

- Con los resultados de la encuesta se comprobó que el empleador ecuatoriano desconoce cuáles son los derechos de los trabajadores migrantes, al existir desconocimiento de la ley laboral, es causa suficiente para que el empleador ecuatoriano no reconozca, ni garantice los derechos a la parte más débil de la contratación laboral, abusando y explotando laboralmente a los trabajadores migrantes, vulnerando sus derechos humanos, constitucionales y laborales, mismas vulneraciones son aceptados a cambio de una oportunidad laboral que no encuentran en su país de origen.

- En el presente trabajo de investigación se ha detallado diversas afectaciones, debido a la falta de afiliación de los trabajadores migrantes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, como es la desprotección de los beneficios otorgados por el IESS, conforme lo establece el artículo 3 de la Ley de Seguridad Social, pues la falta de Afiliación no permite acceder a los trabajadores migrantes a una atención médica gratuita, conllevando además la vulneración del derecho a la salud del trabajador y de su familia, ya que no existe cobertura por enfermedad, maternidad, incapacidad, accidentes de trabajo, subsidios, sobre todo, al no existir aportación patronal, el trabajador migrante no puede ser beneficiario de la jubilación, afectando directamente al trabajador migrante y al bienestar familiar.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda la realización de charlas, campañas a través de medios tecnológicos o capacitaciones dirigidas por el Ministerio de Trabajo, con el fin de difundir, la norma laboral y los acuerdos Ministeriales vigentes, especialmente para dar a conocer al empleador la existencia de los derechos de los trabajadores ecuatorianos y extranjeros, misma que servirá para evitar futuras actuaciones ilegales por parte del empleador y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores migrantes.

- Se recomienda a todos los trabajadores migrantes radicados en la ciudad de Guaranda y en las demás ciudades del Ecuador, actuar inmediatamente por vía administrativa o judicial, haciendo uso de la tutela judicial efectiva, cuando se considere que el empleador vulnera algún derecho constitucional, laboral o resulte perjudicial para el trabajador alguna condición laboral impuesta, a fin de frenar la trasgresión de derechos y evitar futuras violaciones de derechos.

- Otra recomendación es orientada para el Ministerio de Trabajo, que a través de sus funcionarios públicos, realicen seguimientos de manera periódica, a fin que el empleador cumpla con los derechos de los trabajadores migrantes, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, tratados internacionales, normativa laboral ecuatoriana y cumpla con las condiciones suscritas en el contrato laboral del trabajador migrante.

- El Inspector de trabajo en base a sus facultades otorgadas por la ley, es el encargado de imponer sanciones al empleador que vulnere el principal derecho laboral del trabajador como es el derecho a percibir una remuneración justa, acorde al Salario Básico Unificado del Trabajador en General, por lo que se recomienda realizar indagaciones a fin de comprobar sé el pago es inferior al establecido anualmente y se realice la denuncia ante el órgano competente para que se dicte sanciones contra el empleador. De hecho, también se recomienda a los Inspectores de Trabajo a nivel nacional el cumplimiento del Acuerdo emitido

por el Ministerio de Trabajo en el año 2018, donde concede la facultad de imponer multas en caso de violación o incumplimiento de algún derecho del trabajador migrante.

Bibliografía

Araque, M. C. (2014). *Explotación laboral consentida de ciudadanos peruanos indocumentados que laboran en el sector minero del Sur del Ecuador.* Recuperado el 08 de 06 de 2022

Asamblea Nacional . (16 de Diciembre de 2005). Código de Trabajo . Quito , Ecuador : Registro Oficial Suplemento 167.

Asamblea Nacional . (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador* . Montecristi: Registro Oficial .

Asamblea Nacional. (31 de Marzo de 2001). Ley de Seguridad Social . Quito, Pichincha , Ecuador : Registro Oficial Suplemento 465.

Asencio, E. A., & Chilan, J. (s.f.). Devolucion de Fondos de Reserva . 9.

Calderón. (2015). Derechos fundamentales y relaciones de empleo . Espiga .

Castillo, D., Suarez , V., & Mera, P. (2020).

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *DERECHOS DEL BUEN VIVIR.* QUITO: Registro Oficial .

Debandi, N., Fernández , M., & Patallo. (2017). *Manual Regional Derechos humanos de perosnas Migrantes.* Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos. Recuperado el 09 de Junio de 2022

Declaración Universal de Derechos Humanos. (10 de Octubre de 1948). *Naciones Unidas*. Recuperado el 25 de Agosto de 2021, de https://undocs.org/es/A/RES/217(III)

Marquéz, H. (1999). *Tratado elemental del derecho al trabajo* . Madrid .

Mendoza, L. R. (2012). *Derecho Laboral* . Mexico: Red Tercer Milenio .

Mercosur - IPPDH. (2020). *Los derechos de los migrantes* . Instituto de politicas publicas en derechos humanos .

Mingo, M. (Abril de 2019). *Derecho Ecuador* . Obtenido de https://derechoecuador.com/despido-intempestivo/

Miranda, A. (2019). *El trabajador migratorio indocumentado y su vulneracion de derechos* . Riobamba .

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD*, 7. Obtenido de https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf

Nacional, A. (2014). Código Orgánico Integral Penal. En *COIP*. Quito: Corporacion de estudios y publicaciones.

Naciones Unidas Derechos Humanos . (Diciembre de 1990). *Naciones Unidas* . Obtenido de Instrumentos de Derechos humanos : https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers

Reig, A., & Norum, R. (2020). *Migrantes.* Ekaré.

Rojas, V. M. (2011). *Metodologia de la Investigación.* Bogota : Ediciones de la U Conocimiento a su alcance . Recuperado el 06 de 06 de 2022

Sampieri, H. (s.f.). Metodologia de la Investigacion. En R. y. Hernandez Sampieri. Mc Graw Hi.

Sasso, J. (Enero de 2011). *La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras* . Obtenido de Boletín de Análisis de Políticas Públicas- FLACSO: https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/2881

United Nations Global Compact. (s.f.). *United Nations Global Compact*. Recuperado el 29 de 05 de 2022, de Trabajadores migrantes: https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/trabajadores-migrantes/?lang=es

Urquijo, J. I. (2008). *La Remuneración del trabajo* . Carácas: Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales .

Valletta, M. L. (2007). *Diccionario Jurídico de María Laura Valletta* . Buenos Aires: Catriel libros .

Zegarra, F. (1986). *Estabilidad Laboral*. Obtenido de Constrato de trabajo y su duración: https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/derecho40&div=21&id=&page=

Anexos

Anexo I.- Encuesta realizada a los trabajadores migrantes

La presente encuesta tiene como objetivo recolectar información, a fin de realizar el proyecto de investigación titulado "LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES, EN LAS PERSONAS MIGRANTES DE LA CIUDAD DE GUARANDA, DURANTE EL PERIODO 2020-2021", misma técnica de recolección de datos ayudará a cumplir con los objetivos planteados y conocer la actual situación de los trabajadores migrantes, radicados en la ciudad de Guaranda.

Para lograr lo mencionado, solicitamos de la manera más comedida marque con una X su respuesta según corresponda:

1. **¿Hace que tiempo trabaja en el Ecuador?**
   - Menos de 6 meses ( )
   - 1 año ( )
   - 2 años ( )
   - 3 años ( )
2. **¿ Usted ha sido víctima de alguna de las siguientes condiciones por parte del empleador:**
   - Discriminación ( )
   - Xenofobia ( )
   - Explotación laboral ( )
   - Amenazas (deportación) ( )
   - Estigmatizaciones ( )
3. **¿De qué forma acordó con el empleador el contrato de trabajo?**
   Verbal ( )
   Escrita ( )
4. **¿Cuántas horas labora usted diariamente en su trabajo?**
   8 horas diarias ( )
   Más de 8 horas diarias ( )
   Menos de 8 horas diarias ( )
5. ¿**Su remuneración es menor, igual o mayor del Salario Básico Unificado del Trabajador en General? De ser menor o mayor establecer el monto de la remuneración.**
   Menor al SBU ( )
   Igual al SBU ( )
   Mayor al SBU ( )
   Desconoce el valor del SBU ( )
6. **¿Sí su empleador cumple o no con lo establecido en la ley Laboral?, esto es:**
   Pago de horas Suplementarias SI ( ) NO ( )
   Goce de vacaciones SI ( ) NO ( )
   Pago beneficios de ley- Décimo tercer y cuarto sueldo SI ( ) NO ( )
   Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social SI ( ) NO ( )

Anexo II.- Encuesta realizada a los empleadores guarandeños

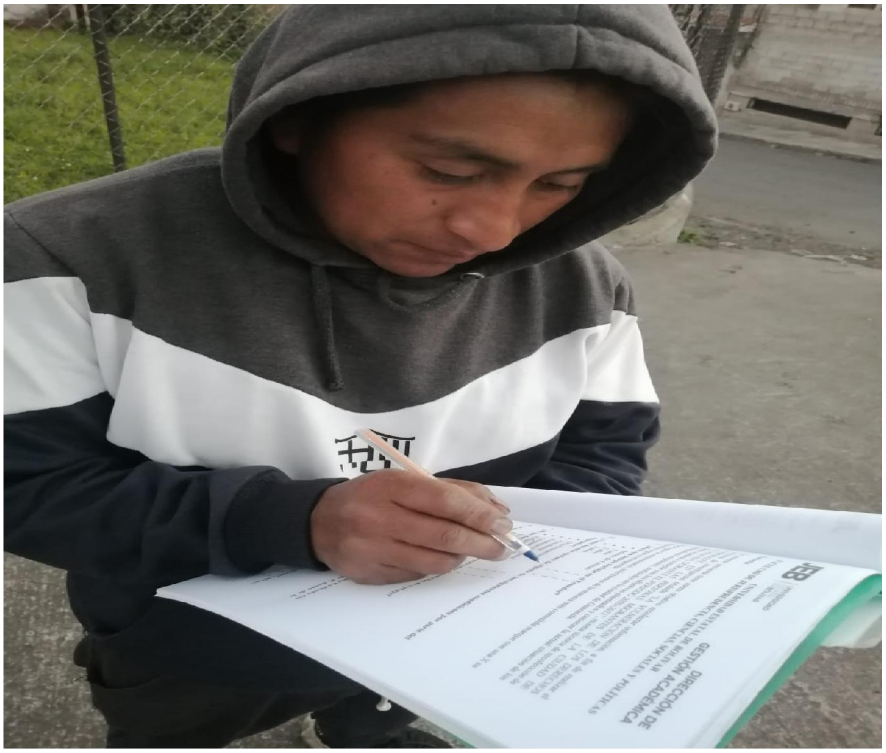
La presente encuesta tiene como objetivo recolectar información, a fin de realizar el proyecto de investigación titulado "LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES, EN LAS PERSONAS MIGRANTES DE LA CIUDAD DE GUARANDA, DURANTE EL PERIODO 2020-2021", misma técnica de recolección de datos ayudará a cumplir con los objetivos planteados y conocer la actual situación de los trabajadores migrantes, radicados en la ciudad de Guaranda.

Para lograr lo mencionado, solicitamos de la manera más comedida marque con una X su respuesta según corresponda:

1. **En su lista de trabajadores, ¿Usted mantiene una relación laboral con alguna persona migrante?**
   Sí ( ) No ( )
2. **¿Usted conoce los derechos laborales de los trabajadores migrantes?**
   Sí ( ) No ( )
3. **¿Usted afilia a los trabajadores migrantes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**?
   Si ( ) No ( )
4. **¿Cuáles considera usted las razones por las que el empleador contrataría a un trabajador migrante?**

   Contratar mano de obra barata Si ( ) No ( )
   Remuneración menor al SBU Si ( ) No ( )
   Evadir la afiliación al IESS Si ( ) No ( )
   Evadir el pago de beneficios de ley Si ( ) No ( )
   Evadir futuras demandas Si ( ) No ( )
   Incumplir obligaciones patronales Si ( ) No ( )
5. **¿Si al contratar a los trabajadores migrantes suscribe el contrato de trabajo?**
   Si ( ) No ( )

Anexo III.- Aplicación de Instrumentos de recolección de datos






ACM
bmt
20:20

Anexo IV. Evidencia de tutorías

